



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Právní, účetní a daňové aspekty příjmů ze závislé činnosti v České a Slovenské republice  
Legal, Accounting and Tax Aspects of Personal Incomes from Dependend Activity in the  
Czech and Slovak Republic

Student: Lucie Krivčíková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph. D.

Ostrava 2016

# Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Lucie Krivčíková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: Právní, účetní a daňové aspekty příjmů ze závislé činnosti v České a Slovenské republice  
Legal, Accounting and Tax Aspects of Personal Incomes from Dependend Activity in the Czech and Slovak Republic

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Příjmy ze závislé činnosti v České republice
  3. Příjmy ze závislé činnosti ve Slovenské republice
  4. Praktická aplikace
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SCHULTZOVÁ, Anna a kol. *Daňovníctvo*. Bratislava: Iura Edition, 2011. 260 s. ISBN 978-80-8078-407-2.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2015*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 280 s. ISBN 978-80-7263-927-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



---

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



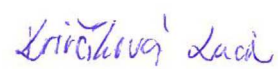
---

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Veškerá literatura a další zdroje, z nichž jsem čerpala, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Lucie Krivčíková

## Obsah

1	Úvod.....	5
2	Příjmy ze závislé činnosti v České republice .....	7
2.1	Pracovní právo .....	7
2.1.1	Pracovněprávní vztahy, vznik, změny a ukončení pracovního poměru .....	8
2.1.2	Pracovní doba a dovolená na zotavenou .....	11
2.1.3	Odpovědnost za škodu .....	14
2.1.4	Překážky v práci .....	16
2.2	Mzdová problematika .....	18
2.2.1	Složky mzdy .....	19
2.2.2	Splatnost, výplata, srážky ze mzdy a zúčtovací vztahy.....	22
2.3	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti .....	25
2.3.1	Příjmy ze závislé činnosti.....	26
2.3.2	Příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy osvobozené od daně .....	28
2.3.3	Základ daně a zdanění příjmů ze závislé činnosti .....	30
2.3.4	Slevy na dani a daňové zvýhodnění .....	33
2.3.5	Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti .....	36
2.4	Veřejné zdravotní pojištění.....	38
2.4.1	Osobní rozsah zdravotního pojištění a vymezení plátců pojistného .....	38
2.4.2	Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele .....	40
2.4.3	Vyměřovací základ a pojistné .....	41
2.5	Pojistné na sociální zabezpečení.....	43
2.5.1	Poplatníci pojistného a vyměřovací základ .....	43
2.5.2	Pojistné a sankční platby .....	45
3	Příjmy ze závislé činnosti ve Slovenské republice.....	48
3.1	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti .....	48
3.1.1	Příjmy ze závislé činnosti, příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy osvobozené od daně .....	49
3.1.2	Základ daně a zjištění daňové povinnosti .....	52
3.1.3	Daňová zvýhodnění - nezdanitelné části základu daně, zaměstnanecké prémie a daňový bonus.....	54
3.1.4	Roční zúčtování.....	60
3.2	Zdravotní pojištění.....	61
3.2.1	Osobní rozsah a plátcí veřejného zdravotního pojištění.....	62
3.2.2	Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.....	63
3.2.3	Vyměřovací základ, pojistné, odpočitatelné položky a roční zúčtování .....	66

3.3	Sociální pojištění .....	70
3.3.1	Plátcí pojistného .....	71
3.3.2	Pojistné .....	74
4	Praktická aplikace .....	76
4.1	Výpočet čisté mzdy zaměstnanců České a Slovenské republiky .....	76
4.1.1	První modelový příklad .....	77
4.1.2	Druhý modelový příklad .....	79
4.1.3	Třetí modelový příklad .....	82
4.1.4	Čtvrtý modelový příklad .....	84
4.2	Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění.....	87
4.2.1	Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění v České republice.....	88
4.2.2	Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění ve Slovenské republice .....	92
4.2.3	Srovnání ukazatelů progresivity daně a míry zdanění .....	95
4.3	Výpočet mzdy při bezplatném poskytnutí firemního automobilu pro služební i soukromé účely.....	98
4.4	Výpočet roční čisté mzdy při uplatnění slevy / NČZD na manželku .....	101
4.5	Srovnání podstatných rozdílů při výpočtu daňové povinnosti v ČR a SR .....	104
4.6	Zhodnocení .....	108
5	Závěr.....	110
	Seznam použité literatury .....	112
	Seznam zkratk .....	115
	Seznam tabulek	
	Seznam obrázků a grafů	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	

# 1 Úvod

Cílem diplomové práce na téma „Právní, účetní a daňové aspekty příjmů ze závislé činnosti v České a Slovenské republice“ je především vymezení, srovnání a nalezení nejvhodnějšího způsobu zdanění příjmů ze závislé činnosti poplatníků českého a slovenského státu. Toto téma jsem zvolila, protože se s problematikou zdaňování mezd setkáváme v běžném životě, zároveň daň z příjmů ze závislé činnosti představuje významný ekonomický nástroj, který zajišťuje podstatnou část příjmu státního rozpočtu. Dalším důvodem je, že Česká a Slovenská republika dříve tvořily jeden stát, ale od jejich rozdělení se systém zdanění příjmů zaměstnanců v obou zemích postupně vyvíjel a k dalším změnám v této oblasti stále dochází.

Mezi hlavní české a slovenské právní předpisy, ze kterých práce vychází patří zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmov ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ve znění pozdějších předpisů.

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na problematiku pracovního práva, mzdové oblasti, příjmů ze závislé činnosti fyzických osob, zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení České a Slovenské republiky. Nejprve je vymezeno pracovní právo a mzdová problematika, a to z hlediska pracovněprávních vztahů, pracovního poměru, pracovní doby, dovolené, odpovědnosti za škodu, překážek v práci, složek mzdy, placení daně a zúčtovacích vztahů. Kapitoly o příjmech ze závislé činnosti České a Slovenské republiky přesněji určují příjmy, které jsou a nejsou předmětem daně, příjmy osvobozené, základ daně, slevy na dani, daňové zvýhodnění a roční zúčtování daně. Části práce, které se zaměřují na oblasti zdravotního a sociálního pojištění, stanovují především rozsah pojištění, plátce, vyměřovací základ a pojistné.

Praktická část se zabývá srovnáním zdanění českého a slovenského poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti z hlediska různé výše jeho hrubých mezd a počtu vyživovaných dětí. Jedná se o fiktivního poplatníka, který má vždy příjmy výhradně z jednoho nebo druhého státu. Pro lepší srovnání výsledků u jednotlivých variant jsou v práci využity i ukazatele progresivity daně a míry zdanění. Praktická část také obsahuje porovnání českého a slovenského poplatníka, který má od svého zaměstnavatele nepeněžní plnění ve formě



motorového vozidla, které je mu poskytnuto bezplatně pro soukromé i služební účely a komparaci ročního zúčtování poplatníků uplatňujících slevu / NČZD na manželku. Závěr práce je věnován srovnání a zhodnocení zjištěných poznatků z modelových příkladů.

Diplomová práce je zpracována k právnímu stavu k 1. lednu 2016, za použití metodologie komparace, analýzy, ukazatele progresivity daně a míry zdanění.

## 2 Příjmy ze závislé činnosti v České republice

Problematika příjmů fyzických osob ze závislé činnosti představuje rozsáhlou oblast, se kterou nesouvisí pouze vymezení těchto příjmů nebo způsob jejich zdanění. Setkáváme se zde i se širokým okruhem informací a úkonů spojených s pracovním právem, zaměstnaností, mzdovou a účetní problematikou nebo s odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Právě ve chvíli, kdy právnická nebo fyzická osoba někoho zaměstná, narazí na řadu nelehkých povinností upravených různými právními předpisy, které jsou spojeny s výše uvedenými oblastmi. Podnikatelský subjekt se tak stane zaměstnavatelem a také plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti, od kterého je očekávána dokonalá znalost všech těchto předpisů, ale rovněž sledování jejich změn a rozšiřování účinnosti těchto ustanovení.

Lze tedy říci, že oblast příjmů fyzických osob ze závislé činnosti také zahrnuje administrativní zajištění vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, ale i vztahů zaměstnavatele s institucemi a orgány veřejné správy. To představuje zabezpečení jistých úkonů od vzniku pracovního poměru (registrační povinnosti aj.), přes nástup nového zaměstnance (uzavření pracovní smlouvy, vyplnění evidenčního listu, přihlášení k sociálnímu a zdravotnímu pojištění atd.), v průběhu trvání pracovního poměru (vedení evidence, provádění změn), při výstupu zaměstnance (rozvázání pracovního poměru, odhlášení ze zdravotního a sociálního pojištění, vyhotovení zápočtového listu, popřípadě pracovního posudku zaměstnanci apod.), až po úkony prováděné v závěru měsíce (výpočet mzdy, příprava mzdového listu, odvody daně a pojistného aj.) nebo na konci roku (například provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti, vrácení přeplatku nebo výběr nedoplatku na dani).

### 2.1 Pracovní právo

Pracovní právo je upravováno širokou řadou právních předpisů, kromě obecných zákonů (zákoník práce a související ustanovení) existují v ČR i další předpisy, které upravují například vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, kolektivní vyjednávání, pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, inspekci práce nebo zaměstnanost.

Hlavním předpisem je tedy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a na něj navazující předpisy, které slouží k úpravě vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Mezi další podstatnou legislativu patří:

- zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 118/2000 S., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů,
- zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí,
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky,
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- dále nařízení vlády, vyhlášky a sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí.

### **2.1.1 Pracovněprávní vztahy, vznik, změny a ukončení pracovního poměru**

**Pracovněprávní vztahy** vznikají na základě uzavření pracovního poměru nebo dohod o pracích uskutečňovaných mimo pracovní poměr (jedná se o dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce). Zaměstnanci pro zaměstnavatele vykonávají tzv. závislou práci, která je charakteristická podřízeností zaměstnanců a nadřízeností zaměstnavatelů. Zaměstnanci uskutečňují práci osobně, podle příkazů zaměstnavatele a jeho jménem, dále v pracovní době na pracovišti nebo na jiném sjednaném místě. Přičemž zaměstnanci náleží za jeho výkon mzda, plat nebo odměna, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

Při výkonu práce se uplatňují podle zákoníku práce § 1 určité zásady, a to:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- garance spravedlivé odměny pro zaměstnance,
- zajištění bezpečných a uspokojivých pracovních podmínek pro výkon práce,
- zákaz diskriminace a rovné jednání se zaměstnanci,
- řádný výkon zaměstnance, který je v souladu se zájmy zaměstnavatele.

Zaměstnavatelem se může stát fyzická osoba (způsobilost k pracovněprávním vztahům získává po dosažení 18 let věku), právnická osoba (způsobilost k pracovněprávním vztahům

nabývá dnem zápisu do obchodního rejstříku), obec nebo stát. Zaměstnanci dosahují pracovníprávní způsobilosti dnem, kdy dovrší 15 let věku, ale nejdříve po ukončení základní školní docházky. Nezletilé osoby, které nenabýly plné svéprávnosti, mohou vykonávat pouze reklamní, kulturní, uměleckou nebo sportovní činnost. Po dosažení 15 let věku mohou žáci vykonávat na základě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti společensky prospěšné práce nebo práce, které neohrožují zdraví a vývoj žáků.

Nežli dojde k uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen obeznámit budoucí zaměstnance s právy a povinnostmi, které plynou z pracovní smlouvy, s podmínkami odměňování, s pracovními podmínkami, s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních předpisů, a v některých případech je povinností zaměstnavatele před uzavřením smlouvy zajistit, aby osoba ucházející se o zaměstnání podstoupila vstupní lékařskou prohlídku.

Jednou z možností **vzniku** pracovního poměru je vznik na základě pracovní smlouvy, což představuje nejběžnější způsob uzavření pracovního poměru. Pracovní smlouva musí mít písemnou podobu a každá ze stran obdrží jedno vyhotovení. Den nástupu do práce, který je sjednán v pracovní smlouvě se považuje za vznik pracovního poměru. Od smlouvy lze odstoupit bez předešlé domluvy ze zákonem daných důvodů nebo v případě, kdy zaměstnanec nenastoupil do práce ve sjednaný den a nebránila mu v tom žádná skutečnost.

V pracovní smlouvě by měly být uvedeny nejdůležitější práva a povinnosti, ale především 3 základní náležitosti, a to:

- druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Kromě těchto hlavních náležitostí může smlouva obsahovat celou řadu jiných ujednání, například zkušební dobu, zkrácený pracovní úvazek, přesnější definice druhu práce, pracovní poměr na dobu určitou, konkurenční doložku, bližší specifikace výkonu práce (přesná adresa podniku nebo organizační složky) aj. Součástí pracovní smlouvy by měly být i nejvýznamnější práva a povinnosti spojené s pracovním poměrem. Pokud smlouva tyto údaje neobsahuje, je povinností zaměstnavatele o nich písemně obeznámit zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru (Vybíhal, 2015).

Druhou možností vzniku pracovního poměru je jmenování (v případech stanovených zvláštním předpisem). Pokud to zvláštní předpis nestanoví, je pracovní poměr založen jmenováním pouze na vedoucí pracovní místo u:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu, státního fondu nebo podniku,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii ČR a v příspěvkové organizaci.

Jmenování je vykonáno pouze příslušnou osobou dle zvláštního právního předpisu. Pokud to není uvedeno v tomto předpisu, provede jmenování ředitel státního podniku, vedoucí nadřízené organizační složky státu nebo organizačního útvaru.

V průběhu pracovního vztahu může docházet ke **změnám** obsahu pracovních smluv, ale pouze v případě souhlasu obou smluvních stran. Ke změně dochází z těchto důvodů:

- přeložení (pouze se souhlasem zaměstnance nebo po uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, ale až po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru),
- převedení na jinou práci (v případě pracovněprávních, zdravotních, trestněprávních nebo objektivních překážkách),
- jmenování na vedoucí pozici (jmenování až po vzniku pracovního poměru),
- změna pracoviště (vyslání zaměstnance na pracovní cestu po dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem).

**Ukončení** pracovního poměru je uskutečňováno:

- dohodou (ukončení pracovního poměru dohodou mohou podat obě strany, a to písemnou formou, zaměstnanec může požadovat uvedení důvodu zániku poměru, každá ze stran obdrží jedno vyhotovení dohody, v případě rozvázání poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit na úřadu práce),
- výpovědí (výpověď může být podána zaměstnavatelem i zaměstnancem, musí mít písemnou podobu a být doručena druhé straně, zaměstnanec má možnost podat

výpověď bez udání důvodu, ale zaměstnavatel může rozvázat poměr pouze ze zákonných příčin),

- okamžitým zrušením (výpověď může být podána zaměstnavatelem i zaměstnancem, zaměstnavatel může zrušit poměr jen při vážném porušení pracovní kázně, zaměstnanec v případě neobdržení mzdy do 15 dnů od doby splatnosti, nebo pokud zaměstnavatel nepřeložil zaměstnance na vhodnou práci, kterou dle lékařského posudku může vykonávat bez vážného ohrožení svého zdraví),
- ukončením ve zkušební době (předkládá se písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, ke zrušení zaměstnavatelem nesmí dojít v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel je povinen výpověď projednat s odborovou organizací),
- nebo uplynutím sjednané doby.

K zániku pracovního poměru dojde také úmrtím zaměstnance, smrtí zaměstnavatele (pokud jde o fyzickou osobu), uplynutím dohodnuté doby pracovního poměru na dobu určitou, dnem ukončení pobytu cizince, uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vystaveno povolení k zaměstnání nebo dnem nabytí rozsudku vyhoštění z území republiky.

Ze strany zaměstnavatele může dojít rovněž k hromadnému propouštění, v rámci kterého dochází k zániku pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů z důvodu rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nebo v případě je-li zaměstnanec nadbytečný. O hromadné propouštění se jedná, pokud je ukončen pracovní poměr minimálně: 10 zaměstnanců u zaměstnavatele čítajících 20 až 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele čítajících 101 až 300 zaměstnanců nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele majícího více jak 300 zaměstnanců. Zaměstnavatel musí podle zákona před dáním výpovědi oznámit tuto skutečnost zaměstnancům nejpozději 30 dnů předem, také je povinen informovat odborovou organizaci a příslušný úřad práce.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) a pracovní posudek, pokud o něj zaměstnanec požádá.

### **2.1.2 Pracovní doba a dovolená na zotavenou**

**Pracovní doba** představuje dobu, po kterou má zaměstnanec povinnost vykonávat práci pro zaměstnavatele. Stanovená délka pracovní doby je nejvýše 40 hodin týdně. Zaměstnanci

vykonávající práci v náročných pracovních režimech mají upravenou délku týdenní pracovní doby, a to:

- nejvýše 37,5 hodiny u práce v podzemí při těžbě rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu,
- nejvýše 37,5 hodiny u práce v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu,
- nejvýše 38,75 hodin v případě dvousměnného režimu,
- nejvýše 30 hodin (pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí být delší než 6 hodin) u zaměstnanců, kteří nedovršili 18 let.

Pracovní doba je obvykle rozdělena do 5 dnů pracovního týdne. Jak tvrdí Vybíhal (2015), zaměstnavatel stanovuje rozvržení pracovní doby, vymezuje začátek a konec směny, zajišťuje bezpečné a zdravé neohrožující pracoviště, plynulý chod výkonu práce, zásobování elektřinou, plynem nebo topnou parou. Zaměstnanec může pracovat i kratší pracovní dobu než 40 hodin týdně, v případě provozních, zdravotních nebo jiných závažných důvodů.

Často se také využívá tzv. pružného rozvržení pracovní doby, které je zavedeno v rámci zlepšení využití pracovní doby a uspokojení soukromých potřeb zaměstnanců. Toto rozvržení se skládá ze základní a volitelné pracovní doby. Zaměstnavatel stanoví základní časový úsek, ve kterém musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti a zaměstnanec si stanovuje sám začátek a konec pracovní doby (volitelná pracovní doba), tak aby celková délka směny nepřekročila 12 hodin. U pružného rozvržení musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období, které je určeno zaměstnavatelem (nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, případně 52 týdnů po sobě jdoucích na základě vymezení v kolektivní smlouvě). Pružné rozvržení pracovní doby může být ve formě pružného pracovního dne, týdne nebo čtyřtýdenního pracovního období.

Další způsob nepravidelného rozvržení pracovní doby představuje konto pracovní doby, které může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Konto pracovní doby nesmí být použito u zaměstnavatele, který je státem, územním samosprávním celkem, příspěvkovou organizací, státním fondem nebo školskou právnickou osobou. Povinností zaměstnavatele je vést účet pracovní doby (kde se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé dny, začátek a konec směny a odpracovaná doba) a účet mzdy zaměstnance. Vyrovnávací období nesmí překročit 26 týdnů po sobě jdoucích, resp. 52 týdnů po sobě jdoucích sjednané kolektivní smlouvou.

Zaměstnavatel je povinen stanovit přestávky v práci na jídlo a oddech (nezapočítávají se do pracovní doby) nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v délce minimálně 30 minut. V případě mladistvých musí být přestávka umožněna nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. U výkonu práce, které nemohou být přerušeny, musí být zabezpečena přiměřená doba pro oddech a jídlo, ale u mladistvých zaměstnanců je přestávka zajištěna vždy nejdéle po 4,5 hodinách v minimálním trvání 30 minut. Některým zaměstnancům je poskytována tzv. bezpečnostní přestávka, která je započtena v pracovní době.

Zaměstnanci mohou vykonávat také práci nad rámec pracovní doby, za kterou jim náleží odměna. Jedná se například o příplatky za:

- práci přesčas,
- noční práci,
- vedení (výše příplatku je stanovena v procentech platového tarifu),
- práci v sobotu a neděli,
- osobní příplatek (výše příplatku je stanovena v procentech platového tarifu),
- nebo zvláštní příplatek.

Zaměstnanci za výkon závislé činnosti vzniká nárok podle zákoníku práce § 211 na:

- dovolenou za kalendářní rok nebo na poměrnou část dovolené,
- dovolenou za odpracované dny,
- nebo na dodatkovou dovolenou.

Nárok vzniká po odpracování minimálně 60 dnů v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovního poměru. Pokud netrval pracovní poměr nepřetržitě po dobu kalendářního roku, má zaměstnanec nárok na poměrnou část, která činí za každý kalendářní měsíc 1/12 roční dovolené. Základní trvání dovolené činí 4 týdny. Zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáváni státem, státním fondem, územním samosprávním celkem, školskou právnickou osobou nebo příspěvkovou organizací náleží dovolená v délce 5 týdnů. Pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol přísluší dovolená v délce 8 týdnů. U dovolené za odpracované dny náleží zaměstnanci dovolená za každých 21 odpracovaných dnů v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnavatel stanovuje podle písemného rozvrhu čerpání dovolených (který byl odsouhlasen oborovou organizací) tak, aby mohla být vyčerpána vcelku (nejméně 2 týdny



v kuse) a v kalendářním roce, ve kterém nárok na dovolenou vznikl. Během doby čerpání dovolené zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Na nevyčerpanou dovolenou lze poskytnout náhradu jen v případě ukončení pracovního poměru, a to v hodnotě průměrného výdělku. Pokud nemohlo dojít z provozních důvodů nebo překážek v práci k čerpání dovolené je povinností zaměstnavatele poskytnout dovolenou tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců může zaměstnavatel v případě provozních důvodů určit hromadné čerpání dovolené, ale ne více než 2 týdny. Zaměstnavatel nesmí stanovit čerpání dovolené zaměstnanci v době, kdy je v dočasné pracovní neschopnosti, vykonává vojenské cvičení nebo je na rodičovské nebo mateřské dovolené.

Dodatková dovolená v délce 1 týdne náleží zaměstnancům pracujícím pod zemí při těžbě nerostů, v obtížných nebo zdraví nebezpečných podmínkách nebo při ražení tunelů a štol. Jestli zaměstnanec pracuje pouze část kalendářního roku, má nárok na dovolenou za každých 21 odpracovaných dnů v délce 1/12 dodatkové dovolené. Zaměstnanci při čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, ale za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, tzn., že dodatková dovolená má být vyčerpana přednostně.

### **2.1.3 Odpovědnost za škodu**

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje velké množství povinností, které v souladu se zákonem musejí obě strany plnit. Zaměstnavatelé jsou povinni pro zaměstnance zabezpečit vhodné pracovní prostředí a odpovídající podmínky splňující bezpečnostní a hygienické požadavky (zabezpečují například odborný rozvoj zaměstnancům prostřednictvím zvyšování jejich kvalifikace nebo zaškolování, dále zajišťují bezpečný výkon práce, stravování, preventivní péči nebo zvláštní pracovní podmínky zaměstnancům se zdravotním postižením, mladistvým a kojícím nebo těhotným zaměstnankyním). I zaměstnanci mají povinnosti, které musí dodržovat, a to například dbát na svou bezpečnost a zdraví při práci, dodržovat pracovní postupy nebo se účastnit školeních. Mezi povinnosti vyplývající ze vzájemného vztahu zaměstnance a zaměstnavatele patří také odpovědnost za škodu.

**Zaměstnanec má odpovědnost** vůči zaměstnavateli za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu práce nebo při neupozornění zaměstnavatele na hrozící škodu. Za těchto okolností odpovídá zaměstnanec za škodu až do hodnoty trojnásobku jeho průměrné měsíční mzdy. Jedná-li se o škodu, která vznikla nedbalostí, je náhrada až ve výši 4,5 násobku

průměrného výdělku. Jestliže je újma způsobena pod vlivem návykových látek nebo v opilosti, je škoda uhrazena v plné výši. V případě úmyslného zavinění je zaměstnanec povinen uhradit nejen škodu, ale i náhradu za ušlý zisk. Uzavře-li zaměstnanec dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot nebo dohodu o hmotné odpovědnosti zaručuje se, že odpovídá za schodek nebo ztráty zjištěné při inventarizaci. U společné odpovědnosti za schodek se náhrada pro jednotlivé zaměstnance určí dle poměru výše jejich mezd. V případě vedoucích a jejich zástupců jsou mzdy započítávány dvojnásobně. Za ztrátu nástrojů, pracovních prostředků nebo obdobných věcí v hodnotě přesahující částku 50 000 Kč ručí zaměstnanec, kterému byly tyto předměty svěřeny na základě písemného potvrzení. Dohoda je sjednána písemně a s osobou, která je starší 18 let věku. Zaměstnanci se mohou zprostit odpovědnosti za ztrátu věcí úplně nebo zčásti, jestliže se prokáže, že k újmě došlo bez jejich zavinění.

**Odpovědnost zaměstnavatele** za škodu způsobenou zaměstnanci lze rozčlenit na čtyři úrovně:

- obecnou odpovědnost,
- odpovědnost za škodu, která vznikla při pracovních úrazech a nemocích z povolání,
- odpovědnost za odvrácení škody,
- odpovědnost za škodu na odložených věcech.

Zaměstnavatel všeobecně odpovídá za újmy, které vznikly zaměstnanci při plnění pracovních úkonů. Dojde-li k věcné škodě zaměstnanců, kterou utrpěli při odvrácení hrozící škody zaměstnavateli, pokud tedy nebyla újma zaviněna úmyslně, má zaměstnavatel odpovědnost tuto ztrátu nahradit.

Odpovědnost za újmu na odložených věcech vzniká zaměstnavateli na předmětech, které zaměstnanci nosí do práce, a které si odložili při výkonu práce na místo k tomu určené. Výše náhrady odpovídá skutečně vzniklé škodě. Jedná-li se o věci, které nenosí zaměstnanec obvykle do práce, a které nebyly převzaty zaměstnavatelem do úschovy, je jeho povinností uhradit odškodnění do částky 10 000 Kč. Ale v případě, že došlo k uložení věcí zaměstnavatelem do úschovy a přesto vznikla škoda na předmětu nebo jiný zaměstnanec způsobil škodu na těchto věcech, je náhrada stanovena v plné výši. Zaměstnanec nemá na náhradu právo, pokud její vznik neoznámí bez zbytečného odkladu, a to nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy újmu zjistil.

Zaměstnavatel má také odpovědnost za škodu vzniklou na zdraví nebo životě při plnění pracovních úkolů, tzn., že o pracovní úraz se jedná, pokud vznikne při výkonu práce (ne při

příchodu nebo odchodu ze zaměstnání). Náhrada za pracovní úraz nebo nemoc z povolání náleží zaměstnanci za:

- ztrátu výdělku,
- náklady spojené s léčením (jedná se o výdaje za léky, za pobyty v lázních, nemocnicích a další náklady vynaložené v souvislosti s léčením),
- bolest nebo znesnadnění společenského uplatnění (výše odškodnění je určena lékařem v lékařském posudku),
- věcnou škodu (většinou se jedná o zničení osobních věcí nebo poškození oblečení).

Odškodnění za ztrátu výdělku je poskytováno po ukončení pracovní neschopnosti (náhrada je v takové výši, aby dohromady s výdělkem postiženého a s hodnotou eventuálního invalidního důchodu odpovídala průměrnému příjmu před vznikem škody) nebo po dobu jejího trvání (náhrada je stanovena jako rozdíl mezi průměrným příjmem před vznikem újmy a plné hodnotě nemocenské). Náhrada je vyplácena až do 65 let věku zaměstnance, jestliže neodešel z vlastního rozhodnutí do starobního důchodu. Pokud není postižený schopen kvůli úrazu dále pokračovat v pracovním výkonu, je odškodnění vypláceno pracovníkovi, který odešel do starobního důchodu před dovršením 65 let. Jestliže z důvodu nemoci z povolání nebo pracovního úrazu dojde k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel navíc povinen pozůstalým poskytnout náhradu nákladů souvisejících s pohřbem (minimálně ve výši 20 000 Kč), náhradu výdajů na výživu pozůstalých (50 % z průměrného výdělku zesnulého, pokud měl povinnost poskytovat výživu jedné osobě a 80 % z průměrného příjmu v případě vyživování více osob) nebo jednorázové odškodnění (toto odškodnění přísluší nezaopatřenému dítěti, pozůstalému manželovi, rodičům zemřelého, kteří s ním žili v domácnosti, a to v hodnotě 240 000 Kč).

#### **2.1.4 Překážky v práci**

Existuje celá řada překážek bránících ve výkonu práce jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. **Překážky v práci ze strany zaměstnavatele** jsou způsobeny různými provozními problémy, které zákoník práce rozděluje do následujících skupin:

- prostoje,
- přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek,
- jiné překážky.

U prostoj se jedná většinou o krátkodobé pozastavení práce, například dojde-li k dočasné poruše stroje, nedodání surovin nebo k jiným provozním příčinám. V tomto případě může dojít k přesunutí zaměstnance na jinou práci, za kterou mu náleží mzda alespoň ve výši průměrného výdělku. Nedojde-li k převedení pracovníka na jinou práci, má právo na náhradu mzdy minimálně v hodnotě 80 % průměrného výdělku.

Přerušeni práce v případě nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelnou událostí se objevuje převážně ve stavebnictví, lesnictví, zemědělství, dopravě a energetice. Za těchto okolností náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného příjmu, jestliže nedošlo k přeřazení zaměstnance na jinou práci.

Jedná-li se o jiné překážky, tzn. překážky, které nevznikly z titulu provozní poruchy nebo nepříznivých přírodních podmínek, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy v hodnotě průměrného výdělku. Jestliže nemohl zaměstnavatel uložit zaměstnanci práci po dobu týdenní pracovní doby z důvodu přechodného snížení prodeje nebo poptávky po jeho výrobcích nebo poskytovaných službách, činí náhrady mzdy alespoň 60 % průměrného příjmu (tato skutečnost musí být dohodnuta mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo může dojít k nahrazení dohody vnitřním předpisem).

**Překážky v práci na straně zaměstnance** dle zákoníku práce mohou nastat v případě:

- důležitých osobních překážek,
- jiných důležitých osobních překážek,
- překážek v práci z důvodu obecného zájmu,
- jiných úkonů v obecném zájmu.

Za důležité osobní překážky, které má povinnost zaměstnavatel respektovat (tzn., že omluví nepřítomnost zaměstnance), patří podle § 191 zákoníku práce:

- dočasná pracovní neschopnost (zaměstnanci náleží v rámci jejich prvních 14 dnů od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného příjmu),
- karanténa (totožné podmínky jako v případě dočasné pracovní neschopnosti),
- mateřská dovolená (zaměstnankyni náleží v souvislosti s porodem a následnou péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, u 2 nebo více dětí po dobu 37 týdnů, mateřská dovolená začíná z pravidla 6 týdnů před očekávaným porodem),

- rodičovská dovolená (poskytována matce dítěte po uplynutí mateřské dovolené nebo otci nejdéle do doby, než dítě dosáhne 3 let věku),
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti.

Jestliže zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro jiné osobní překážky, je povinností zaměstnavatele mu udělit pracovní volno a v některých případech i náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato oblast překážek je stanovena vládními nařízeními. Mezi jiné osobní překážky v práci patří například:

- vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení,
- prohlídka nebo očkování, které souvisí s výkonem práce,
- svatba (ať už se jedná o svatbu vlastní, dítěte nebo rodiče),
- úmrtí blízké osoby,
- zúčastnění na pohřbu rodiče, manžela, dítěte, vnuka apod.,
- hledání nového zaměstnání před ukončením stávajícího pracovního poměru.

Za překážky v práci z důvodu obecného zájmu se ze strany zaměstnance považuje výkon veřejné funkce (například výkon funkce senátora, přísedícího u soudu, poslance atd.) a výkon občanské povinnosti (jedná-li se o soudního znalce, svědka, tlumočníka, správního úředníka nebo poskytnutí první pomoci při živelných pohromách, při požární ochraně apod.).

Při jiných úkonech obecného zájmu přísluší zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v hodnotě průměrného příjmu (v případě výkonu funkce člena rady zaměstnanců, člena orgánu odborů, dárce při odběru krve nebo jiných biologických materiálů, při branné povinnosti) nebo pracovní volno bez náhrady mzdy (při činnosti dobrovolného sčítání lidu, činnosti rozhodce, výkonu jiné odborové činnosti, apod.).

## 2.2 Mzdová problematika

Mzdová problematika je upravena celou řadou právních předpisů. Mezi základní normy například patří:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,

- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- nařízení vlády č. 439/2013 Sb., o úpravě náhrady,
- nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

S poskytováním mezd zaměstnancům tedy souvisí řada zásad, které je zavázán dodržovat každý zaměstnavatel, aby nedošlo k porušení zákona. Zejména se jedná o povinnost přiznat a vyplatit zaměstnancům mzdu, plat nebo odměny z dohod za vykonanou práci. Zaměstnavatel má možnost poskytnout mzdové požitky nad rámec stanovený zákonem. Tyto skutečnosti musí být právně ošetřeny, a to například v kolektivní smlouvě nebo v podnikových mzdových předpisech.

V mzdové problematice je podstatné stanovení základních pojmů (mzda, plat, odměny, minimální a zaručená mzda nebo průměrný výdělek). Za mzdu považujeme peněžité i nepeněžité plnění poskytované zaměstnavatelem za vykonanou práci. Minimální výše mzdy pro rok 2016 (tzn. nejnižší možná odměna za práci v pracovněprávním poměru) činí 9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu. Plat je poskytován zaměstnancům v podobě peněžitého plnění od zaměstnavatele, kterým je stát, státní fond, územní samosprávný celek, příspěvková organizace. Odměny z dohod představují peněžité plnění za práci, která byla vykonána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Tyto dohody jsou uzavírány mimo pracovní poměr. Zaručená mzda představuje mzdu nebo plat, který náleží zaměstnanci podle zákoníku práce, vnitřních předpisů, smluv nebo mzdových a platových výměrů. Důležitým pojmem je tzv. průměrný výdělek, prostřednictvím kterého se vyčísluje výše různých nároků zaměstnanců, které plynou z pracovněprávního poměru. Vyjadřuje skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnanců.

### **2.2.1 Složky mzdy**

Mzda se může skládat z různých forem mzdových plnění. Tato mzdová plnění nejsou závazná a obvykle jsou vymezeny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech. V rámci

mzdových forem rozlišujeme, zda se jedná o mzdu nebo ostatní plnění, jejichž rozdíl tkví v tom, že výše mzdy je vázána přímo na práci, ale ostatní plnění bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce (například odstupné, náhrady mzdy nebo odměny za pracovní pohotovost).

Za mzdu pokládáme například:

- základní mzdu (ať už se jedná o mzdu časovou, úkolovou, provizní, podílovou nebo osobní),
- osobní ohodnocení nebo prémie,
- naturální mzdu,
- příplatky a doplatky.

Časová mzda se používá převážně u činností, u kterých není možné přesně určit výsledky práce podle hodnotových ukazatelů, nebo jsou pracovní činnosti různé povahy. Časová mzda je používána také, v případech, kdy je využití jiné formy mzdy administrativně náročné nebo velice nákladné. Výše mzdy je určena součinem mzdového tarifu a odpracované doby. Rozlišujeme časovou mzdu:

- s pevným tarifem (pracovníci jsou rozděleni do tarifních stupňů dle složitosti a náročnosti práce),
- s odstupňovaným tarifem (pracovníci jsou rozděleni do tarifních stupňů podle odpracovaných let, počtu let praxe, kvality práce),
- s rozpětím tarifu,
- a diferencovanou časovou mzdu (hodnota tarifu je ovlivněna koeficientem, který vyjadřuje plnění výkonu v procentech).

Úkolová mzda je odvíjena od výsledku práce zaměstnance (například za ušití jednoho kusu je stanovena sazba v Kč/ks). Její použití je podmíněno stanovením výkonové normy a vedením evidence o vykonané práci a její kvalitě. Úkolová mzda může být uložena skupině zaměstnanců, kteří mají povinnost za předem stanovenou částku a v předem dohodnutý termín, vykonat určitý úkon. Jedná se tak o tzv. akordní mzdu, která je zvláštním druhem úkolové mzdy.

Výše provizní mzdy je stanovena z uskutečněných obchodů, zakázek atd., a to podílem v procentech. Tento podíl je určen v procentech z jednotky (například z tržeb) vyjádřené v korunách. Osobní mzda se používá u zaměstnanců, kteří mají delší dobu stabilní

pracovní výkon (ať už se jedná o pracovníky vykonávající manuální práci nebo vedoucí zaměstnance).

Naturální mzda je poskytnuta zaměstnavatelem v případě souhlasu zaměstnance za předem dohodnutých podmínek. Naturální mzdu je možno poskytnout ve formě výrobků, práce, výkonů a služeb (není dovoleno poskytnutí formou alkoholických nápojů, tabákových výrobků a jiných návykových látek). Její výše se vyjadřuje v peněžní podobě, která se shoduje s cenou obvykle stanovenou odběratelům za srovnatelné výkony, výrobky, práce a služby. Povinností zaměstnavatele je vyplatit v penězích nejméně minimální mzdu.

Další složkou mzdy jsou tzv., příplatky, které musí zaměstnavatel vyplácet povinně a minimálně ve výši, která je stanovena v právních předpisech. Zaměstnavatel může určit i jiné příplatky nebo navýšit jejich minimální hodnotu. Zákoník práce a s ním související právní předpisy stanovují pět druhů závazných příplatků:

- za práci přesčas,
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- za noční práci,
- za práci v sobotu a neděli,
- náhrada mzdy za svátek.

Za práci přesčas má pracovník nárok na příplatek minimálně ve výši 25 % z průměrného výdělku, jestliže nedošlo k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, které je povinen poskytnout zaměstnavatel do 3 měsíců po vykonání práce přesčas. Práce přesčas nesmějí přesáhnout za kalendářní rok 150 hodin.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží pracovníkovi ve výši nejméně 10 % sazby minimální mzdy (tj. 5,87 Kč za hodinu) za každý podnět ztěžující práci. V kolektivní smlouvě může být stanovena i jiná výše příplatku.

Za práci v noci mají zaměstnanci právo na příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, ale i v tomto případě lze použít jinou formu určení příplatku i jinou minimální výši. Za noční práce se považuje práce konaná od 22. hodin do 6. hodin. Stejná výše příplatku přísluší zaměstnanci v případě práce v sobotu a v neděli.

Pracovníkovi náleží za práci ve svátek náhradní volno v rozsahu práce vykonané ve svátky, které musí být poskytnuto do konce 3. měsíce následujícího po vykonání práce ve svátek nebo jiné dohodnuté době. V době čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci



náhrada mzdy v hodnotě průměrného výdělku (na náhradu mzdy má i nárok v případě, že nemohl pracovat, protože svátek připadl na běžný pracovní den).

### 2.2.2 Splatnost, výplata, srážky ze mzdy a zúčtovací vztahy

Mzda je **splatná** po vykonání práce nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, v němž vznikl pracovníkovi nárok na mzdu a její složky, pokud nedošlo ke sjednání kratší než měsíční splatnosti mzdy v kolektivní nebo jiné smlouvě. V rámci měsíce, ve kterém je mzda splatná určí zaměstnavatel pravidelný výplatní termín. Zvláštní splatnost mzdy vzniká pro zaměstnavatele před nástupem zaměstnance na dovolenou (zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci mzdu před nástupem na dovolenou, v případě že je mzda splatná v období dovolené, pokud to nedovoluje technika výpočtu mezd, je zaměstnanci vyplacena záloha a zbytek mzdy je uhrazen v nejbližším termínu splatnosti) nebo při ukončení jeho pracovního poměru (povinností zaměstnavatele, v případě podání žádosti zaměstnance, je vyplatit mzdu, na kterou má nárok a to v den skončení zaměstnání).

Zákoník práce také stanovuje zásady a povinnosti používané při **výplatě** mezd. Mzda je vyplacena v zákonných penězích (tzn. v české měně) a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. U zaměstnanců pracujících v zahraničí lze mzdu vyplatit po dohodě i v cizí měně. K jejímu přepočtu je použit kurs ČNB platný v den směny cizí měny. K výplatě odměny dochází na pracovišti v pracovní době (pokud není v kolektivní nebo jiné smlouvě dohodnuto jinak). V současnosti je nejběžnějším způsobem výplaty mezd bezhotovostní forma. Mzda je vyplacena na jeden účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném výplatním termínu.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele spjaté s výplatou mzdy patří (Vybíhal, 2015):

- povinnost poslat pracovníkovi mzdu na vlastní náklady a nebezpečí,
- povinnost zaslat mzdu ve výplatní den,
- povinnost odevzdat pracovníkovi vyúčtování mzdy,
- povinnost umožnit zaměstnanci nahlédnout na jeho žádost do materiálů, podle kterých byla mzda stanovena,
- povinnost vyplatit část mzdy peněžním ústavům na žádost zaměstnance,
- povinnost vyplatit na základě písemného zmocnění mzdu jiné osobě.

Zaměstnavatel je zmocněn srážet z mezd pouze **srážky** uvedené v zákoníku práce a srážky, na kterých se domluvil se zaměstnancem. Tyto srážky tedy dělíme na obligatorní (stanovené zákonem) a fakultativní (srážky, které nejsou uvedeny v zákoně, ale jsou dohodnuty se zaměstnancem na základě dohody).

Mezi obligatorní srážky ze mzdy náleží například záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení nebo příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, částky stanovené rozhodnutím soudu, správcem daně, soudním exekutorem atd., nebo nevyúčtované zálohy spojené s cestovními náhradami nebo jiné zálohy související s plněním pracovních úkonů.

**Zúčtovací vztahy** k zaměstnancům a k institucím sociálního a zdravotního pojištění jsou upravovány především Českými účetními standardy a vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Tyto vztahy představují vzájemné vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti mzdové problematiky, se kterou souvisí zaúčtování mzdy, srážek ze mzdy, záloh na dani z příjmů ze závislé činnosti, záloh na zdravotní a sociální pojištění, jiných srážek ze mzdy pro externí subjekty, ostatních závazků nebo pohledávek aj.

Hrubé mzdy patří mezi osobní náklady, o kterých účtujeme v rámci účetní skupiny 52 – *Osobní náklady* a prostřednictvím zúčtovacích vztahů, a to účetní skupiny 33 – *Zúčtování se zaměstnanci a institucemi*. Účet 331 – *Zaměstnanci* se používá k vyúčtování pracovněprávních vztahů a závazků vůči sociálnímu a zdravotnímu pojištění. K tomuto účtu jsou vedeny analytické účty, podle jednotlivých zaměstnanců na mzdových listech.

Tab. 2.1 obsahuje nejčastěji vyskytované účetní případy, které jsou předmětem zúčtovacích vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pro zaúčtování účetních případů uvedených v Tab. 2.1 a 2.2 byl použit účtový rozvrh pro rok 2016 (viz Příloha 1).

**Tab. 2.1:** Zúčtovací vztahy se zaměstnanci a zaměstnavateli

Účetní případ	MD	Dal
1. Zúčtování hrubých mezd	521	331
2. Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	524	336
3. Zúčtování zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	342
4. Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	331	336
5. Srážky ze mzdy (spoření, alimenty)	331	379
6. Srážky ze mzdy (manka, škody)	331	648
7. Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem nad rámec zákona	525	336
8. Výplata čisté mzdy z běžného účtu	331	221
9. Úhrada daně finančnímu úřadu z běžného účtu	342	221
10. Úhrada závazků vůči institucím zdravotního a sociálního pojištění z běžného účtu	336	221
11. Úhrada jiných závazků z běžného účtu	379	221

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Při účtování sociálního a zdravotního pojištění (viz. Tab. 2.1, účetní případ č. 2. a č. 4.) je vhodné rozčlenit účet 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění* na analytické účty, a to: 336.01 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení* a 336.02 – *Zúčtování se zdravotní pojišťovnou*. Pokud jsou zaměstnanci pojištěni u různých zdravotních pojišťoven, lze účet 336.02 – *Zúčtování se zdravotní pojišťovnou* ještě rozdělit na analytickou evidenci podle jednotlivých zdravotních pojišťoven.

Jedná-li se o závazky, které nevznikly z titulu mezd, používá se pro jejich zaúčtování účet 333 – *Ostatní dluhy vůči zaměstnancům*, například při vyúčtování nároku zaměstnance na cestovní náhradu nebo krátkodobé půjčky zaměstnanců. Pro vyúčtování pohledávek za zaměstnanci se použije účet 335 – *Pohledávky za zaměstnanci*, a to v případě vyúčtování zálohy, která byla poskytnuta zaměstnanci na pracovní cestu, jiné zálohy nebo náhrady škod (viz Tab. 2.2).

**Tab. 2.2:** Ostatní závazky a pohledávky za zaměstnanci

Účetní případ	MD	Dal
1. Poskytnuté odstupné, náhrada škody zaměstnanci	548	333
2. Věrnostní přídavky	527	333
3. Stipendia a studijní příspěvky	528	333
4. Úhrada závazků	333	221
5. Vyplacení zálohy na služební cestu v hotovosti	335	211
6. Zúčtování služební cesty	512	335
7. Vrácení zůstatku ze zálohy v hotovosti	211	335
8. Doplacení výdajů na služební cestu v hotovosti	335	211
9. Náhrada škody předepsaná zaměstnanci	335	648
10. Úhrada škody v hotovosti	211	335

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## 2.3 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Daň z příjmů ze závislé činnosti je součástí daně z příjmů fyzických osob, která je uvalena na veškeré zdanitelné příjmy. Tato daň je upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Daň z příjmů FO je nedílnou součástí každého daňového systému, přihlíží k sociálnímu postavení poplatníků, a tím přispívá k redistribuci důchodů.

Zákon o daních z příjmů v části první, která je věnována dani z příjmů fyzických osob, vymezuje poplatníky daně, co je předmětem a základem daně, osvobození od daně, daňovou ztrátu, dílčí základy daně (§ 6, § 7, § 8, § 9, § 10), společné příjmy a výdaje, příjmy a výdaje spolupracujících osob, nezdanitelné části základu daně, sazbu daně, solidární zvýšení daně a zdaňovací období.

Druhá část zákona upravuje daň z příjmů právnických osob a stanovuje poplatníky, veřejně prospěšné poplatníky, základní investiční fond, předmět daně, osvobození od daně, sazbu a výpočet daně, a rovněž zdaňovací období.

Třetí část je zaměřena na společné ustanovení a definuje například základ daně, výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, odpisy hmotného a nehmotného majetku, odčitatelné položky od základu daně, slevy na dani, daňové zvýhodnění, zálohy nebo minimální výši daně.

Čtvrtá část se týká zvláštních ustanovení pro vybírání daně z příjmů a vymezuje například daňové přiznání k dani z příjmů FO i PO, vybírání, placení a roční zúčtování záloh na daň z příjmů FO ze závislé činnosti atd.

Část pátá určuje registrační povinnosti poplatníka daně z příjmů FO a PO, část šestá obsahuje pravomoci vlády a ministerstva financí a poslední sedmá část vytyčuje přechodná a závěrečná ustanovení.

Tato kapitola je dále zaměřena na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Daně odváděné z příjmů ze závislé činnosti se vztahují k největšímu množství poplatníků, protože jsou placeny z mezd a platů zaměstnanců a tvoří tak velkou část příjmů do státního rozpočtu. Za takové příjmy se považují peněžní i nepeněžní plnění přijaté zaměstnancem od zaměstnavatele.

Pro správné zdanění příjmů je nutné určit:

- příjmy, které jsou předmětem daně ze závislé činnosti,
- příjmy, které jsou osvobozeny od daně za závislé činnosti,
- a daňový domicil.

Jestli-že má zaměstnanec bydliště v ČR nebo se zde převážně zdržuje je považován za daňového rezidenta (tedy poplatníka s neomezenou daňovou povinností) a má povinnost odvést daň z příjmů získaných na území ČR i z příjmů získaných v zahraničí.

Poplatníci zdržující se v ČR jen po část roku nebo za účelem studia nebo léčení jsou daňovými nerezidenty a mají omezenou daňovou povinnost, tzn., že příjmy ze zahraniční nepodléhají v ČR zdanění.

### **2.3.1 Příjmy ze závislé činnosti**

Podle zákona o daních z příjmů v § 6 odst. 1 jsou považovány za příjmy ze závislé činnosti:

- plnění v podobě příjmů ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát jeho příkazů,
- plnění v podobě funkčního požitku,
- příjmy za práci členů družstev, společníků s. r. o., komanditistů k. s.,

- odměny členů orgánů PO, likvidátorů,
- příjmy získané v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy uvedené výše, bez ohledu na to, jestli jsou od plátce, u kterého vykonává nebo nevykonává činnosti, ze kterých poplatníkovi plynou příjmy podle § 6 ZDP.

Výše uvedené příjmy, které jsou zúčtovány nebo vyplaceny plátcem daně se považují za samostatný základ daně pro zdanění srážkovou daní, jedná-li se o příjmy plynoucí na základě dohody o provedení práce získané u jednoho plátce daně v maximálním úhrnu 10 000 Kč za kalendářní měsíc, a v případě, že zaměstnanec u tohoto plátce nepodepsal prohlášení k dani.

V § 6 odst. 10 jsou vymezeny funkční požitky, které jsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Jsou to:

- funkční platy a poskytovaná plnění v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce, výše funkčních platů je stanovena zákonem upravujícím platy a jiné náležitosti spojené s výkonem funkce představitelů státní moci, soudců a některých státních orgánů, mimo platy a náhrady spojené s výkonem funkce prezidenta republiky,
- odměny za výkon funkce a poskytovaná plnění v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce v orgánech obcí a jiných územních samosprávních celků, v státních orgánech, v komorách a institucích, v zájmových sdruženích a spolcích nebo odborových organizacích.

Podle zákona se považují za příjmy ze závislé činnosti veškeré příjmy poskytované zaměstnavatelem, a to:

- pravidelně placené platy a mzdy i nepravidelně vyplácené odměny a prémie,
- příjmy vyplácené nad rámec vyplácených limitů a náhrad,
- příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla (minimálně však 1 000 Kč) za každý započatý měsíc, ve kterém je poskytnuto zaměstnanci zaměstnavatelem k služebním i soukromým účelům, poskytuje-li zaměstnavatel během kalendářního měsíce postupně za sebou více vozidel je příjmem částka ve výši 1 % nejvyšší vstupní ceny vozidla, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v rámci jednoho kalendářního měsíce více vozidel současně, považuje se za příjem částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech používaných vozidel,

- dále částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění, mimo jednotky, které nezahrnují nebytový prostor jiný než garáž, komoru nebo sklep, rodinného domu nebo bytu, kde po dobu 2 let bezprostředně před koupí zaměstnanec bydlel, nižší, než je cena stanovená zákonem o oceňování majetku nebo cena určená jiným osobám.

### 2.3.2 Příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy osvobozené od daně

V ZDP § 6 odst. 7 jsou uvedeny příjmy, které se nepovažují a **nejsou předmětem daně**.

Jedná se o:

- náhrady za cestovní výdaje, které jsou poskytovány v souvislosti s výkonem činnosti, pouze do výše stanovené zvláštním předpisem, patří sem i hodnota stravování poskytovaná na služebních cestách,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, čistících, mycí a dezinfekční prostředky, pracovní obuv a oděvy nebo hodnota ochranných nápojů, které jsou poskytovány v rozsahu stanovené zvláštním předpisem,
- zálohově přijaté částky od zaměstnavatele, které mají být zaměstnancem vydaný jeho jménem nebo sumy, kterými jsou zaměstnanci placeny prokazatelně vynaložené výdaje,
- dále náhrady za opotřebení vlastního zařízení, náradí a jiných předmětů, které jsou potřebné pro výkon práce,
- a povinná plnění hrazená zaměstnavatelem k vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce.

Za příjmy **osvobozené** (§ 6 odst. 9 ZDP) od daně se pokládají:

- nepeněžní plnění, která jsou vynaložena zaměstnavatelem k odbornému rozvoji nebo rekvalifikaci zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, osvobozeny nejsou plnění, které plynou zaměstnanci v podobě mzdy, platu, odměny nebo ve formě náhrad za ušlý příjem,
- hodnota poskytovaného stravného ve formě nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování,
- hodnoty nealkoholických nápojů, které jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnancům jako nepeněžní plnění ze zisku po zdanění nebo ze sociálního fondu,

- nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi v podobě zdravotních, rekreačních (nejvýše v úhrnu 20 000 Kč) nebo vzdělávacích zařízení, příspěvky na akce sportovního a kulturního charakteru, dále využití sportovních a tělovýchovných zařízení, zařízení péče o děti v předškolním věku, také mateřské školy, atd., tato plnění jsou poskytnuta z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku po zdanění nebo ze sociálního fondu,
- zvýhodnění, která plynou od zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu ve formě zlevněných nebo bezplatných jízdenek,
- příjmy ze závislé činnosti plynoucí poplatníkům, kteří mají omezenou daňovou povinnost se sídlem nebo bydlištěm zaměstnavatelů v zahraničí, pokud období spjaté s výkonem nepřekročí 183 dnů v období 12 po sobě jdoucích měsíců, kromě příjmů z činnosti sportovců, umělců, artistů nebo spoluúčinkujících osob a činností vykonávaných ve stále provozovně,
- hodnota nepeněžního bezúplatného plnění v celkové výši 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance, které je poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo hodnota nepeněžitého daru poskytovaného ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění za srovnatelných podmínek,
- peněžní plnění hrazené příslušníkům ozbrojených sil za proviantní a výstrojní náležitosti,
- naturální náležitosti, zvláštní požitky a náhrady majetkové újmy poskytované členům bezpečnostních sborů dle zvláštního právního předpisu,
- náhrada za ztrátu služebního příjmu, který je poskytován příslušníkům bezpečnostních sborů a ozbrojených sil podle zvláštního právního předpisu,
- hodnota přechodného ubytování do výše 3 500 Kč za měsíc, nejedná-li se o ubytování na pracovní cestě,
- mzdové vyrovnání v hodnotě rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění dle zvláštního právního předpisu,
- náhrada související s přiznanou ztrátou na důchodu podle zákoníku práce za dobu před 1. 1. 1989 a vyplacená po 31. 12. 1992,
- příjmy plynoucí žákům a studentům z praktického vyučování a přípravy,
- příplatky, které náleží vojákům a příslušníkům bezpečnostních sborů za službu v zahraničí,



- odstupné patřící přeřazeným nebo uvolněným pracovníkům ze zdravotních důvodů pro nemoc z povolání, pracovní riziko nebo úraz, atd., podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci,
- příjmy poskytnuté k překlenutí mimořádně obtížných poměrů z důvodu živelné pohromy nebo průmyslové a ekologické havárie do výše 500 000 Kč, pokud jsou vyplaceny ze sociálního fondu, fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze zisku po zdanění,
- platba poskytnutá zaměstnavatelem v celkové výši 30 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění pokud jsou splněny podmínky dané v § 6 odst. 9 pís. p),
- naturální plnění, které je poskytnuto představitelům státní moci a některým státním soudcům a orgánům podle zvláštního právního předpisu,
- náhrady představitelům státní moci a některým státním soudcům a orgánům za prokazatelně vynaložené výdaje například na leteckou dopravu, dopravu při zahraniční cestě, na stravování, na ubytování při tuzemských i zahraničních cestách, na přechodné ubytování, na odborné a administrativní práce atd.,
- příjmy získané jako náhrada platu, odměny, mzdy nebo snížení platu a odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény do hodnoty minimálního nároku stanoveného zvláštním právním předpisem,
- částky, které zaměstnavatel vynaložil na zaplacení výdajů spjatých s výplatou mezd, se srážkami ze mzdy a hrazením příspěvku na pojištění a výdajů spojených s poskytnutím nepeněžních plnění,
- příjem ve formě majetkového prospěchu u bezúročné zápůjčky až do celkové výše jistin 300 000 Kč z těchto zápůjček.

### **2.3.3 Základ daně a zdanění příjmů ze závislé činnosti**

Před samotným zjištěním výsledné daňové povinnosti (popřípadě daňového bonusu) předchází sled úkonů, které musí být vykonány pro její správné stanovení (viz Obr. 2.1). Podrobnější popis jednotlivých kroků je vysvětlen v následujících částí práce.

**Obr. 2.1:** Schéma stanovení daně z příjmů ze závislé činnosti v ČR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Základ daně** tvoří příjmy ze závislé činnosti zvýšené o hodnotu odpovídající pojistnému na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, které je povinen odvést zaměstnavatel (o částku pojistného se navýší i příjem zaměstnanců, u kterých nemá zaměstnavatel povinnost hradit pojistné). Součástí základu daně nejsou příjmy osvobozené od daně, příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy zdaňované srážkovou daní dle § 36 ZDP.

Příjmy na základě pracovního nebo služebního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce se tedy zvyšují o povinné pojistné pomocí koeficientu 1,34 (výsledná hodnota se označuje jako „superhrubá mzda“). Příjmy plynoucí z dohody o provedení práce se zvyšují koeficientem pouze, pokud hrubý příjem přesahuje částku 10 000 Kč, v opačném případě k navýšení nedojde.

Způsob **zdanění příjmů** ze závislé činnosti závisí na tom, jestli má poplatník (zaměstnanec) podepsáno u plátce daně (zaměstnavatele) „Prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti“, a to nejpozději do 15. února daného období. V případě, že zaměstnanec pracuje současně v daném měsíci u více zaměstnavatelů je povinen vybrat jednoho z nich, u kterého podepíše prohlášení. Pokud má však zaměstnanec příjmy od více zaměstnavatelů v měsíci postupně za sebou, může podepsat prohlášení i u více plátců. Plátce daně, u kterého má poplatník podepsané prohlášení, vypočte daň, uplatní slevy na dani a daňové zvýhodnění, provede roční zúčtování a zohlední nezdanitelné části základu daně. Pokud poplatník nepodepsal prohlášení k dani, nemá nárok na uplatnění slev na dani ani na odpočet nezdanitelných částí základu daně v ročním zúčtování.

Příjmy ze závislé činnosti se zdaňují buď to:

- zvláštní sazbu daně ze samostatného základu daně (tzv. srážková daň) nebo,
- zálohou na dani.

Daň vybíraná srážkou ze samostatného základu daně podle § 36 ZDP činí 15 %, a to u příjmů, které plynou například ze služeb (s výjimkou příjmů z obchodního, technického nebo jiného poradenství), z nezávislé činnosti (lékaře, architekta, právníka atd.), z nájemného movité věci, ze zisku převedeného řídící osobě na základě smlouvy, z podílu na zisku tichého společníka, z podílu na zisku z účasti na s. r. o. a z účasti komanditisty na k. s., z vypořádacího podílu při zániku účasti společníka v s. r. o., komanditisty v k. s. nebo při zániku členství v družstvu atd. Srážková daň u činností uskutečňovaných prostřednictvím stále provozovny a u příjmů ze závislé činnosti, v případě poplatníků, kteří nejsou daňovými rezidenty, činí 35 % ze samostatného základu daně. U příjmů plynoucích z nájemného u finančního pronájmu s následným odkupem pronajaté věci je výše srážkové daně 5 % ze samostatného základu daně. Srážkovou daní se zdaňují i příjmy poplatníka plynoucí z dohody o provedení práce, pokud jejich souhrnná hodnota v kalendářním měsíci nepřevýší částku 10 000 Kč, a v případě nepodepsání prohlášení k dani poplatníkem.

Zálohová daň z příjmů fyzických osob za kalendářní měsíc činí 15 % ze základu daně zvýšeného o hodnotu povinného pojistného a zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Zálohová daň je sražena při výplatě nebo připsání příjmu zaměstnanci. Jestli zaměstnavatel vyplácí mzdu zaměstnanci za více kalendářních měsíců současně, je záloha stanovena stejně, jak kdyby rozpočítával mzdu na jednotlivé měsíce. Vybrané zálohy na daň je zaměstnavatel povinen odvést místně příslušnému správci daně nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce. Plátce daně je povinen po skončení roku podat správci daně vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků do druhého měsíce po uplynutí kalendářního roku. Lhůta je prodloužena do 20. března v případě podání vyúčtování v elektronické podobě.

Od roku 2014 mají zaměstnanci s příjmy přesahujícími zákonem stanovený limit povinnost hradit, tzv. solidární zvýšení daně, které činí 7 %. Solidární daň je vypočtena z rozdílu mezi součtem příjmů získaných ze závislé a samostatné činnosti a 48 – násobkem průměrné mzdy (pro rok 2016 je tato hodnota ve výši 1 296 288 Kč za rok, tj. 108 024 Kč za měsíc).

### 2.3.4 Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Zjištěnou zálohu na daň lze snížit o zákonem stanovené **slevy** podle § 35ba a § 35bb ZDP. Mezi ně patří:

- sleva na poplatníka,
- sleva na manželku/manžela,
- sleva na invaliditu,
- sleva na studenta,
- sleva za umístění dítěte.

Sleva na poplatníka náleží jak daňovým rezidentům s neomezenou (příjmy z tuzemska i zahraničí) tak i omezenou (příjmy pouze z tuzemska) daňovou povinností. Vypočtená záloha na daň je snížena o měsíční hodnotu slevy na poplatníka, která je ve výši 1/12 roční částky, tj. 2 070 Kč měsíčně. Při zpracování ročního zúčtování je zjištěná daň snížena o hodnotu roční slevy ve výši 24 840 Kč, bez ohledu na to, kolik měsíců v roce poplatník pracoval.

Poplatníkovi také náleží sleva ve výši 24 840 Kč ročně za manželku (nebo manžela) žijící s ním ve společné domácnosti, pokud nepobírá příjem převyšující za zdaňovací období částku 68 000 Kč. Do příjmu manželky (nebo manžela) se podle ZDP nezařazují dávky státní sociální podpory, dávky v hmotné nouzi nebo pěstounské péče, státní příspěvky na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření, stipendia, a také příjmy poskytované kvůli péči o blízkou nebo jinou osobu. Do vlastního příjmu se naopak zahrnují například příjmy z výdělečné činnosti, příjmy zdaňované srážkovou daní, peněžitá pomoc v mateřství, nemocenská, ošetrovné, dary aj. Je-li manželka držitelkou průkazu ZTP/P, má poplatník nárok na slevu v dvojnásobné výši. Slevu na dani na manželku lze uplatnit pouze v ročním zúčtování v plné výši za předpokladu celoročního spolužití. V opačném případě lze uplatnit poměrnou část slevy za každý měsíc společného žití v domácnosti. Pokud poplatník uplatňuje paušální výdaje, nemá nárok na tuto slevu.

Poplatník také může uplatnit slevu na dani na invaliditu, jejichž výše závisí na stupni invalidního důchodu. Pokud poplatník pobírá invalidní důchod 1. a 2. stupně je sleva v základní výši 2 520 Kč ročně, tj. 210 Kč měsíčně. Nárok na rozšířenou slevu v hodnotě 5 040 Kč ročně, tj. 420 Kč měsíčně, náleží poplatníkovi pobírajícího invalidní důchod 3. stupně. Je-li poplatník současně držitelem průkazu ZTP/P sleva činí 16 140 Kč ročně, tj. 1 345 Kč měsíčně.

Předposlední slevou uvedenou v § 35ba představuje sleva na studenta v částce 4 020 Kč ročně, tj. 335 Kč měsíčně. Tuto slevu pobírá poplatník po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání, a to studiem nebo výcvikem, nejdéle však do dovršení 26 let věku. Pokud se připravuje prezenční formou doktorského studia, je hranice posunuta do dovršení 28 let věku. Poplatník, který se část roku soustavně připravuje na budoucí povolání a část roku vykonává výdělečnou činnost, má nárok na poměrnou část slevy, vždy ve výši 1/12 roční slevy za měsíce, ve kterých byl studentem.

Od roku 2014 má poplatník nárok na slevu za umístění dítěte. Hodnota slevy závisí na výši prokazatelně vynaložených výdajů poplatníkem za zdaňovací období za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřských školách. Sleva se vztahuje pouze na vyživované děti, které žijí s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Slevu lze uplatnit za vnuka/vnučku nebo vnuka/vnučku druhého z manželů, pokud je v péči nahrazující péči rodičů. Za každé vyživované dítě má poplatník nárok snížit zjištěnou daň maximálně do výše minimální mzdy, tj. pro rok 2016 částka 9 900 Kč. Ve zdaňovacím období může slevu uplatnit pouze jeden z poplatníků ze společně hospodařící domácnosti.

Tab. 2.3 obsahuje kompletní přehled slev na dani, které mohou být uplatněny poplatníkem.

**Tab. 2.3:** Souhrnný přehled slev na dani podle § 35ba a § 35bb v Kč v roce 2016

Sleva na dani	Ročně	Měsíčně
<b>na poplatníka</b>	24 840	2 070
<b>na manželku (manžela)</b>	24 840	nelze uplatnit měsíčně
<b>na manželku (manžela) pokud je držitelem průkazu ZTP/P</b>	49 680 (2.24 840)	nelze uplatnit měsíčně
<b>na invalidu 1. a 2. stupně</b>	2 520	210
<b>na invaliditu 3. stupně</b>	5 040	420
<b>poplatník je držitelem ZTP/P průkazu</b>	16 140	1 345
<b>na studenta</b>	4 020	335
<b>za umístění dítěte</b>	9 900	nelze uplatnit měsíčně

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Daňové zvýhodnění** a podmínky jeho uplatnění jsou upraveny v § 35c a § 35d ZDP, podle kterých má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na každé vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti. Za vyživované dítě se podle § 35c/6 považuje:

- dítě vlastní,
- osvojené,
- dítě, které bylo převzato do péče nahrazující péči rodičů,
- dítě druhého z manželů,
- vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů jestli,

je nezletilým dítětem (tj. do doby dovršení 18 let věku nebo uzavření sňatku) nebo zletilým dítětem do dovršení 26 let věku, pokud není uživatelem invalidního důchodu 3. stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání, nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost z důvodu nemoci, úrazu nebo dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani (zjištěná daň převyšuje daňové zvýhodnění), jako daňový bonus (vypočtená daň je nulová) a formou slevy na dani a daňového bonusu (je-li vyčíslená daň nižší než daňové zvýhodnění, v takovém případě je do hodnoty daně uplatněna sleva na dani a převyšující část představuje daňový bonus). Daňové zvýhodnění na jedno a to samé vyživované dítě uplatní vždy pouze jeden z manželů. Výše daňového zvýhodnění uplatňovaného poplatníkem závisí na pořadí vyživovaného dítěte (viz Tab. 2.4).

**Tab. 2.4:** Daňové zvýhodnění v Kč v roce 2016

<b>Daňové zvýhodnění</b>	<b>Ročně</b>	<b>Měsíčně</b>
<b>první vyživované dítě</b>	13 404	1 117
<b>druhé vyživované dítě</b>	15 804	1 317
<b>třetí a každé další vyživované dítě</b>	17 004	1 417

*Zdroj: Vlastní zpracování*

V případě, že poplatník splňuje podmínky pro přiznání daňového zvýhodnění pouze po část roku, uplatní poměrnou část ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky nebo došlo k narození dítěte. Hodnota daňového zvýhodnění je ve dvojnásobné výši, jestliže je vyživované dítě držitelem průkazu ZTP/P. Pokud poplatník uplatňuje paušální výdaje, nemá nárok na daňové zvýhodnění. Daňový bonus je vyplacen maximálně ve výši 60 300 Kč ročně (tj. 5 025 Kč měsíčně) a minimální hodnotě 100 Kč ročně (50 Kč měsíčně), a v případě, že roční příjem poplatníka dosáhne alespoň hodnoty šestinásobku minimální mzdy (tj. polovina minimální mzdy měsíčně). Poplatník je povinen nárok na daňové zvýhodnění prokázat podpisem prohlášení u plátce a předložením následujících dokladů:

- potvrzením o studiu u zletilých dětí,
- potvrzením od zaměstnavatele manželky (nebo manžela), že neuplatňuje nárok na daňové zvýhodnění,
- průkazem ZTP/P, je-li dítě jeho držitelem.

### **2.3.5 Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti**

Záměrem ročního zúčtování je nezatěžování zaměstnanců, kteří pobírají pouze příjmy ze závislé činnosti, podáváním daňového přiznání. Daňové přiznání není povinen podat poplatník v případě, že pobíral pouze příjmy ze závislé činnosti od jednoho nebo postupně od více zaměstnavatelů za podmínky, že podepsal u všech zaměstnavatelů prohlášení k dani, a že nemá příjmy z podnikání, pronájmu a jiné příjmy podle § 7 až § 10 ZDP vyšší než 6 000 Kč.

Poplatník po skončení zdaňovacího období, ve kterém pobíral příjmy ze zaměstnání, může požádat o provedení ročního zúčtování, a to nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období (je to možnost nikoli povinnost). Jestliže poplatník tuto žádost nepodá, plátce daně neprovede roční zúčtování. Poplatník může požádat o roční zúčtování pokud:

- během kalendářního roku pobíral příjmy od jednoho plátce,
- měl příjmy od více plátců postupně za sebou,
- podepsal prohlášení k dani u všech plátců,
- podal písemnou žádost o roční zúčtování u posledního plátce daně,
- nepodal nebo nemá povinnost podat daňové přiznání.

Poslední plátce daně ze získaných podkladů o zdanitelných příjmech a o odvedených zálohách od předchozích plátců, provede roční zúčtování. Do ročního zúčtování se nezahrnují příjmy, které nejsou předmětem daně, jsou od daně osvobozené nebo jsou zdaněny srážkovou daní. Tento plátce stanoví daň nejpozději do 31. března ze sumy mezd připadajících na předmětné zdaňovací období. Poplatník má právo uplatnit odpočet nezdanitelných částí základu daně, slev na dani nebo daňových zvýhodnění neuplatněných během zdaňovacího období. Vznikne-li poplatníkovi v ročním zúčtování přeplatek vyšší než 50 Kč, je povinen plátce daně přeplatek vrátit při zúčtování mzdy za březen tzn., ve výplatním termínu v dubnu.

Poplatník má tedy možnost snížit základ daně v ročním zúčtování před samotným výpočtem daňové povinnosti o **nezdanitelné části základu daně**. Mezi nezdanitelné položky podle § 15 ZDP řadíme:

- bezúplatné plnění (dary),
- úroky z úvěrů,
- příspěvky na penzijní připojištění, penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření,
- zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění,
- zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace,
- uhrazené zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání.

Odpočet bezúplatného plnění poskytnutého fyzickým nebo právnickým osobám s bydlištěm nebo sídlem na území České republiky i jiného členského státu Evropské unie, Islandu a Norska je uplatněn, pokud jeho souhrnná hodnota přesahuje alespoň 2 % ze základu daně (nejméně 1 000 Kč), ale maximálně lze odečíst částku ve výši 15 % základu daně. Za plnění darované na zdravotnické účely v podobě odběru krve, přísluší poplatníkovi snížení základu daně o 2 000 Kč za každý odběr, v případě odběru orgánů od žijícího dárce 20 000 Kč.

Od základu daně lze odečíst prokázanou výši úroků z úvěru na bytové potřeby (tj. například výstavba rodinného, bytového domu nebo jednotky zahrnující nebytový prostor, změna nebo údržba stavby, koupě pozemku, splacení zápůjčky nebo úvěru použitého na financování bytové potřeby atd.) nejvýše v hodnotě 300 000 Kč za rok nebo při placení úroků jen po část roku 25 000 Kč za každý takový měsíc. Je-li úrok uplatňován více členy domácnosti, jde o limit stanovený pro celou domácnost.

U penzijního připojištění je možné maximálně odečíst od základu daně příspěvek ve výši 12 000 Kč za zdaňovací období, a to za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek (plnění je sjednáno po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně je pojistné plnění vyplaceno nejdříve po dosažení 60 let poplatníka). V případě soukromého životního pojištění je horní hranicí odpočtu 12 000 Kč. K využití toho snížení musí pojistná smlouva poplatníků splňovat několik zákonem stanovených podmínek (pojistná smlouva je uzavřena mezi zaměstnancem a pojišťovnou, která má oprávnění k pojišťovací činnosti, plnění je sjednáno po 60 měsících od uzavření smlouvy, pojistné plnění je vyplaceno nejdříve po dosažení 60 let poplatníka, dle podmínek uvedených v pojistné smlouvě není možná výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik této smlouvy, u pojistných smluv s pevně stanovenou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let je pojistná



částka minimálně 40 000 Kč, v případě dožití s pojistnou dobou nad 15 let musí činit pojistná částka alespoň 70 000 Kč.)

Základ daně lze snížit o zaplacené členské příspěvky na základě potvrzení členské odborové organizace po jejich zaplacení nejvýše o 1,5 % ze zdanitelných příjmů (maximálně 3 000 Kč za zdaňovací období). Od základu daně lze odečíst i úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání, které byly uhrazeny poplatníkem (který není poplatník s příjmy ze samostatné činnosti) ve výši 10 000 Kč ročně, u poplatníka se zdravotním postižením 13 000 Kč ročně a u poplatníka s těžkým zdravotním postižením až 15 000 Kč ročně.

## **2.4 Veřejné zdravotní pojištění**

Veřejné zdravotní pojištění je zákonným pojištěním, které plně nebo zčásti hradí péči poskytnutou pojištěnci s cílem zlepšit nebo zachovat jeho zdravotní stav. Rozsah poskytnuté zdravotní péče je vázán na zákon o veřejném zdravotním pojištění a je uskutečňována prostřednictvím zdravotních pojišťoven. Veřejné zdravotní pojištění je upraveno řadou předpisů, mezi které patří například:

- zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění,
- zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších pojišťovnách,
- vyhláška č. 244/2015 o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2016 a základní výměry důchodu stanoveného pro rok 2016 a zvýšení důchodů v roce 2016,
- nařízení vlády č. 233/2015 Sb. s účinností od 1. ledna 2016, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

### **2.4.1 Osobní rozsah zdravotního pojištění a vymezení plátců pojistného**

Účast na zdravotním pojištění je povinná pro všechny osoby s trvalým pobytem na území ČR (bez ohledu na občanství) a pro osoby, které nemají trvalý pobyt na území

ČR, v případě, že jsou zaměstnány u zaměstnavatele s trvalým pobytem nebo sídlem v ČR (Červinka 2015).

Ze zdravotního pojištění jsou vyčleněny:

- osoby, které se zdržují v cizině (dlouhodobě a nepřetržitě) po dobu delší než 6 měsíců a jsou tam zdravotně pojištěny,
- osoby, které nemají na území ČR trvalý pobyt, a které pracují u zaměstnavatelů využívajících diplomatických výhod, a kteří nemají sídlo na území ČR,
- osoby vykonávající nelegální práci na území ČR.

Podle zákona o veřejném zdravotním pojištění má pojištěnec právo na výběr zdravotní pojišťovny a na změnu pojišťovny jednou za 12 měsíců (jen k 1. lednu následujícího roku), pokud pojištěnec podal přihlášku nejpozději 6 měsíců před dnem změny a předložil pouze jednu přihlášku. Pojištěnci jsou oprávněni změnit pojišťovnu v kratší lhůtě (nejdříve k 1. dni následujícího měsíce), v případě, že jejich pojišťovna vstupuje do likvidace, došlo k zavedení nucené správy nebo zjištění nerovnováhy v hospodaření zdravotní pojišťovny. U nezletilých osob a osob bez právní způsobilosti je změna uskutečněna zákonným zástupcem. Volba pojišťovny je omezena při narození dítěte (dítě je pojištěncem u zdravotní pojišťovny matky) a u vojáků v činné službě nebo žáků vojenských škol (dle zákona jsou pojištěni u Vojenské zdravotní pojišťovny).

Zákon o veřejném zdravotním pojištění vymezuje **plátce pojistného** následně na:

- pojištěnce (pokud je zaměstnancem a má příjmy ze závislé činnosti podle ZDP, je osobou samostatně výdělečně činnou nebo osobou bez zdanitelných příjmů),
- zaměstnavatele (je-li fyzickou nebo právnickou osobou, která je plátcem daně, má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR a zaměstnává zaměstnance),
- stát (je plátcem pojistného například za nezaopatřené děti, příjemce rodičovského příspěvku, uchazeče o zaměstnání, osoby působící v ozbrojených silách, poživatele důchodového pojištění aj.).

Existují výjimky, kdy zaměstnance nepovažujeme za osobu mající příjmy ze závislé činnosti, a tedy za plátce pojistného (pojištěnce), jedná se o osoby které:

- mají příjmy ze závislé činnosti, které nejsou předmětem daně nebo jsou osvobozeny od daně,

- mají příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku (žáci, studenti),
- mají příjmy z dohod o provedení práce a suma těchto příjmů v kalendářním měsíci nepřevyší částku 10 000 Kč,
- mají příjmy z dohody o pracovní činnosti, za dobrovolnou pečovatelskou službu nebo za práci pro družstvo bez pracovněprávního vztahu k družstvu, které v měsíci nepřesáhly částku 2 500 Kč.

#### 2.4.2 Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Mezi základní **povinnosti zaměstnanců** (pojištěnců) patří povinnost platit pojistné, oznamovací povinnost a povinnost platit regulační poplatky. Zaměstnanci vzniká nástupem do zaměstnání jednak povinnost platit pojistné (za odvod pojistného odpovídá zaměstnavatel), dále povinnost oznámit zaměstnavateli, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn a povinnost nahlásit změnu pojišťovny v době trvání pracovního poměru (a to do 8 dnů po změně). Povinností zaměstnavatele je písemné potvrzení přijetí sdělení. Jestliže zaměstnanec zaměstnavateli nesdělí změnu pojišťovny ve stanovené lhůtě, je povinností zaměstnavatele informovat o této skutečnosti zdravotní pojišťovnu a má nárok na úhradu penále od zaměstnance, které musel uhradit v souvislosti s neoznámením nebo pozdním oznámením změny.

Zaměstnanec je povinen plnit oznamovací povinnost v případě nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele vůči své příslušné zdravotní pojišťovně, nebo pokud pojištěnec svému zaměstnavateli nesdělil údaje pro platbu pojistného. Zaměstnanec má dále oznamovací povinnost, pokud zahájil nebo ukončil samostatně výdělečnou činnost (a to do 8 dnů od ukončení nebo zahájení činnosti), stal-li se osobou bez zdanitelných příjmů, pokud nastaly skutečnosti pro vznik nebo zánik povinnosti státu hradit za pojištěnce pojistné. Nesplní-li pojištěnec svoji oznamovací povinnost, může mu být udělena pokuta maximálně ve výši 10 000 Kč.

Mezi dalšími povinnostmi pojištěnce patří například: povinnost oznámit narození dítěte do 8 dnů od jeho narození, prokazovat se průkazem pojištěnce při poskytování zdravotnické péče, oznámit ztrátu průkazu nebo jeho poškození do 8 dnů, oznámit své pojišťovně změnu jména, příjmení, rodného čísla nebo bydliště do 30 dnů od vzniku změny, odevzdat průkaz pojištěnce příslušné pojišťovně při zániku zdravotního pojištění, dlouhodobého pobytu mimo ČR (pobytu v zahraničí) nebo při změně zdravotní pojišťovny.

Průkaz pojištěnce nebo náhradní doklad pojištěncům mají povinnost bezplatně vydávat jejich zdravotní pojišťovny (průkaz obsahuje: jméno a příjmení pojištěného, případně titul, datum narození, číslo pojištěnce – rodné číslo).

Mezi **povinnostmi zaměstnavatele** náleží povinnost platit pojistné a oznamovací povinnost, a to:

- hradit část pojistného za své zaměstnance ode dne jejich nástupu do zaměstnání,
- oznámit příslušné zdravotní pojišťovně do 8 dnů vznik nebo ukončení pracovního poměru se zaměstnancem nebo změnu zdravotní pojišťovny zaměstnance,
- přihlásit se k hrazení pojistného,
- vést záznamy o oznamovaných skutečnostech a platbách pojistného,
- posílat příslušné zdravotní pojišťovně kopie záznamů o pracovních úrazech,
- předložit údaje příslušné pojišťovně pro určení pojistného nebo přehled o platbách pojistného,
- oznámit zdravotní pojišťovně název společnosti, právní formu, sídlo společnosti, identifikační číslo organizace a číslo účtu, zaměstnavatel, který je fyzickou osobou sděluje jméno a příjmení, místo trvalého pobytu a rodné číslo (dojde-li ke zrušení společnosti nebo vstupu do likvidace je povinen tuto skutečnost oznámit pojišťovně do 8 dnů),
- využívat tiskopisy pro hlášení údajů stanovených zákonem, které poskytují příslušné zdravotní pojišťovny,
- podložit veškeré oznamované skutečnosti.

Při nesplnění oznamovací povinnosti může být uložena zaměstnavateli pokuta do výše 200 000 Kč, při opakovaném neplnění oznamovací povinnosti může pokuta dosáhnout i dvojnásobné výše, tj. maximálně 400 000 Kč. Pokud zaměstnavatel nezašle kopii záznamů o pracovních úrazech, zdravotní pojišťovna uloží pokutu v hodnotě 100 000 Kč. Pokuta 50 000 Kč je uložena zaměstnavateli v případě zatajování nebo nepředložení potřebné dokumentace k stanovení výše pojistného.

### **2.4.3 Vyměřovací základ a pojistné**

Vyměřovací základ zaměstnance tvoří souhrn všech jeho příjmů ze závislé činnosti, které podléhají dani v ČR, tzn., že jsou předmětem daně příjmů fyzických osob, nejsou osvobozeny,

a jsou zúčtovány zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáním. Vyměřovací základ zaměstnavatele představuje hodnoty hrubých mezd všech jeho zaměstnanců. Do vyměřovacího základu se nezahrnují příjmy z náhrad škod, odstupné, odměny spojené s ukončením funkčního období, sociální výpomoc poskytnutá k překlenutí mimořádné situace vzniklé živelnou pohromou, požáru nebo průmyslovou havárií, příplatky horníků a poskytnutá plnění starobního nebo invalidního důchodu. Minimální výše vyměřovacího základu odpovídá výši minimální mzdy. Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby:

- za které hradí pojistné stát,
- které jsou ve věku potřebného k dosažení starobního důchodu, ale nesplňují všechny podmínky pro jeho přiznání,
- s těžkým postižením, a které jsou držiteli průkazu ZTP nebo ZTP/P,
- vykonávající souběžně se zaměstnáním i samostatně výdělečnou činnost,
- které pečují o dítě do věku 7 let nebo dvě děti do věku 15 let,

pokud tyto skutečnosti platí během celého rozhodného období. Za vyměřovací základ se považuje skutečný příjem těchto osob. Minimální vyměřovací základ lze snížit na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů, pokud pracovní poměr netrval celé rozhodné období, pracovník dostal pracovní volno z důvodu překážek v práci, ošetřování člena rodiny nebo neschopnosti práce. Maximální výše vyměřovacího základu není pro rok 2013 – 2016 stanovena.

Celková výše zdravotního pojištění činí 13,5 % z vyměřovacího základu hrazeného za rozhodné období. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Plátce pojistného je povinen sám pojistné spočítat a odvést. Za rozhodné období se u zaměstnance i zaměstnavatele považuje kalendářní měsíc.

Část z celkové hodnoty pojistného je odváděna za zaměstnavatele (2/3 – 9 %) a současně zaměstnavatel odvádí i druhou část pojistného, která je hrazena zaměstnancem (1/3 – 4,5 %), a to prostřednictvím srážky ze mzdy i bez povolení od zaměstnance na účet příslušné zdravotní pojišťovny. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pro plátce pojistného je sestaveno pořadí úhrad splatných závazků, a to: pokuty, přírážky k pojistnému, nedoplatky pojistného, obvyklé platby pojistného a nakonec penále.

Pojistné lze uhradit bezhotovostním převodem (za den platby se považuje den připsání pojistného na účet pojišťovny), v hotovosti prostřednictvím poštovní poukázky (za den platby pojistného se považuje den připsání částky na účet pojišťovny) a v hotovosti zaměstnanci

zdravotní pojišťovny, který je oprávněn přijímat pojistné (za den platby se považuje den přijetí platby zaměstnancem).

Plátce pojistného je povinen platit penále ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení, v případě, že pojistné není zapláceno ve stanovené lhůtě, je zapláceno ve sjednané lhůtě, ale nižší částce nebo bylo uhrazeno jiné zdravotní pojišťovně. V opačném případě, tj. pokud nebyl vrácen přeplatek zdravotní pojišťovnou ve stanovené lhůtě (do 1 měsíce ode dne jeho zjištění), je povinností pojišťovny hradit za každý den penále ve výši dlužné částky. Nevymáhají se nedoplatky pojistného, jejichž souhrnná hodnota nepřesáhne u jednoho plátce 50 Kč. Penále, které nepřevyší částku 100 Kč za kalendářní rok, se nepředepisuje.

## 2.5 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení představuje příjem do státního rozpočtu. Výběr tohoto pojistného je převážně kvůli uskutečnění principu solidarity, kdy osoby účastněné na pojistném přispívají do systému sociálního zabezpečení za účelem přerozdělení těchto zdrojů obyvatelstvu. Tyto dávky jsou poskytovány pomocí správy sociálního zabezpečení a jiných veřejných institucí. Součástí pojistného na sociální zabezpečení je i pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální pojištění se řídí následujícími předpisy:

- zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- zákonem č. 582/1992 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení.

### 2.5.1 Poplatníci pojistného a vyměřovací základ

Povinnost platit pojistné mají všechny osoby účastněné na důchodovém a nemocenském pojištění mající příjmy zahrnuté do vyměřovacího základu. Za **poplatníky** pojistného se považují:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,

- osoby samostatně výdělečně činné,
- zahraniční zaměstnanci,
- osoby, které se dobrovolně účastní na důchodovém pojištění.

Za zaměstnance se pro účely zákona o sociálním pojištění považují osoby v pracovním poměru, osoby pracující na základě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti, soudci, prokuristé, likvidátoři, poslanci, senátoři, členové zastupitelstev územních samosprávních celků, zastupitelstev městských částí, obvodů nebo měst, členové družstva vykonávající práci mimo pracovní poměr, společníci, jednatelé, komanditisté atd.

Zaměstnavatelem se rozumí fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají minimálně jednoho zaměstnance, dále organizační složky státu, ve kterých se nacházejí zaměstnanci v pracovním poměru nebo vykonávající práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a také služební úřady, v nichž jsou zařazeni státní zaměstnanci uskutečňující státní službu.

Pro stanovení správné výše pojistného je důležité určení **vyměřovacího základu**. Za vyměřovací základ zaměstnavatele se považuje částka odpovídající souhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Vyměřovací základ pro zaměstnance je tvořen úhrnem příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP, nejsou osvobozeny od této daně, a které zaměstnavatel zúčtoval ve spojení se zaměstnáním. Jedná se o plnění v peněžní i nepeněžní podobě, plnění ve formě poskytnutých výhod zaměstnanci zaměstnavatelem nebo jiné formy plnění. Součástí vyměřovacího základu je i odměna pěstouna, která je vyplacena podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Vyměřovací základ zaměstnance nezahrnuje příjmy v podobě náhrady škody, věcnostního přídatku horníků, odstupného, odbytného a odchodného, na které vznikl nárok dle zvláštního právního předpisu, dále jednorázové sociální výpomoci, které jsou poskytnuty zaměstnanci k překlenutí mimořádně závažných událostí, které vznikly v důsledku živelných pohrom, průmyslové nebo ekologické nehody, požáru nebo jiných mimořádně obtížných situací, a také plnění poskytnutá uživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne ukončení pracovního poměru.

Výše minimálního vyměřovacího základu není pro zaměstnance a zaměstnavatele stanovena. Maximální vyměřovací základ byl stanoven poprvé v roce 2008. Rozhodným obdobím, ze kterého se určuje maximální vyměřovací základ, je kalendářní rok. Hodnota maximálního vyměřovacího základu je ve výši 48 – násobek průměrné mzdy, která pro rok

2014 činí 1 245 216 Kč (25 942.48), pro rok 2015 činí 1 277 328 Kč (26 611.48) a pro rok 2016 činí 1 296 288 Kč (27 006.48). Pokud souhrn vyměřovacích základů převyší v kalendářním roce maximální vyměřovací základ a zaměstnanec pracuje v tomto roce u jednoho zaměstnavatele, nezahrnuje se do vyměřovacího základu částka přesahující maximální vyměřovací základ, a rovněž se z této hodnoty neplatí pojistné (totéž platí i v případě více zaměstnání zaměstnance v kalendářním roce, ale pouze u stejného zaměstnavatele). V případě, že je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, představuje pojistné uhrazené ze souhrnu jeho vyměřovacích základů, které přesahuje maximální vyměřovací základ za přeplatek na pojistném. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen písemně potvrdit souhrn vyměřovacích základů za kalendářní rok, ze kterých bylo sražené pojistné, a to nejpozději do osmi dnů po obdržení žádosti.

### **2.5.2 Pojistné a sankční platby**

Výše pojistného na sociální zabezpečení se stanoví z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné činí u zaměstnance na důchodovém spoření 6,5 % a u zaměstnavatele 25 % (z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti). Vypočtené pojistné procentními sazbami se u jednotlivých poplatníků zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru.

Rozhodným obdobím, ve kterém se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnavatele a zaměstnance pro výpočet pojistného, je kalendářní měsíc. Zaměstnavatelé odvádějí pojistné na účet příslušné OSSZ za sebe a za své zaměstnance. Jsou povinni zaměstnancům toto pojistné vypočítat a srazit ze zúčtovaných příjmů. Vypočtené pojistné se za jednotlivé měsíce platí ve lhůtě od 1. dne do 20. dne následujícího měsíce. Povinností zaměstnavatele je také předložit OSSZ předepsaný tiskopis „Přehled o výši pojistného“ ve stanovené lhůtě pro splatnost pojistného. Tento přehled obsahuje informace o výši vyměřovacího základu, výši povinně odváděného pojistného, úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců účastnících na důchodovém spoření.

Okresní správa sociálního zabezpečení je povinna ze zákona vrátit přeplatek na pojistném do prvního měsíce ode dne zjištění přeplatku. Přeplatek na pojistném lze vrátit plátcí pojistného nebo jeho právnímu zástupci do pěti let po uplynutí kalendářního roku, ve kterém vznikl přeplatek. Vzniknul-li přeplatek na pojistném z důvodu převýšení maximálního vyměřovacího základu zaměstnance, vrátí OSSZ tento přeplatek pouze na základě písemné žádosti doložené potvrzením zaměstnavatele. Pokud není žádost podána



do pěti let po uplynutí kalendářního roku, ve kterém přeplatek vznikl, zaniká nárok na vrácení přeplatku.

Pojistné, pokuty, penále, nedoplatky a přírážky k pojistnému jsou placeny v české měně, a to na účet příslušné OSSZ (za den platby je považován dne připsání pojistného na účet) nebo v hotovosti, avšak maximálně ve výši 10 000 Kč v jednom dni u zaměstnance, který je oprávněn přijímat pojistné (za dne platby se pokládá dne přijetí hotovosti příslušnou OSSZ).

Dluží-li plátce pojistného pojistné, promlčuje se právo vymáhat toto pojistné po uplynutí deseti let od nabytí právní moci platebního výměru. Pokud dluží plátce pojistného pojistné nebo penále může příslušná OSSZ povolit na základě žádosti úhrady dlužného pojistného a penále ve splátkách. K udělení povolení nedojde u plátců, kteří byli zrušeni likvidací nebo jsou v insolvenčním řízení, ve kterém bylo rozhodnuto o úpadku. Tyto skutečnosti jsou povinni plátcí pojistného oznámit do osmi dnů příslušné OSSZ. Splátky jsou stanoveny OSSZ tak, aby došlo k zaplacení dluhu ode dne splatnosti první splátky do 36 měsíců. Splátky dluhu jsou odděleny od běžných plateb pojistného a jsou označeny způsobem, který je stanoven v povolení. Nedojde-li k označení splátky určeným způsobem, nepovažuje se za splátku dluhu. OSSZ je oprávněná odebrat povolení, v případě nezaplacení splátky pojistného včas a ve stanovené výši, při vstoupení plátce pojistného do likvidace nebo rozhodnutí o úpadku, a to ke dni vzniku události.

Zákon uvádí příslušenství k pojistnému na sociální zabezpečení, které jsou označovány jako **sankční platby**. Mezi toto příslušenství patří:

- penále,
- pokuty,
- přírážky.

Dojde-li k opožděné úhradě pojistného nebo jeho zaplacení v nižší hodnotě je plátce pojistného povinen uhradit penále, které činí 0,05 % dlužné částky pojistného za každý den prodlení (v případě povolení splácení pojistného ve splátkách je penále ve výši 0,025 % dlužné částky za každý den prodlení). Penále je zaokrouhlováno při jeho úhradě na celé koruny směrem nahoru. OSSZ není povinna informovat plátce pojistného o vzniku penále. K úhradě penále nedochází například:

- za dobu, ve které není už zaměstnavatel považován za zaměstnavatele,

- za dobu ode dne udělení rozhodnutí o prohlášení konkursu do dne zrušení konkursu usnesením soudu,
- za dobu vstoupení plátce pojistného do likvidace,
- za dobu po odhlášení posledního zaměstnance,
- za dobu od zákonné moci usnesení soudu o zamítnutí insolvenčního návrhu nebo zrušení konkursu, z důvodu nedostačujícího majetku plátce pojistného k úhradě nákladů insolvenčního řízení nebo uspokojení věřitelů.

Existuje možnost prominutí penále úplně nebo zčásti na základě podání písemné žádosti plátce prostřednictvím příslušné OSSZ, pokud plátce pojistného nemá dluh na pojistném. Penále je promíjeno OSSZ do 200 000 Kč, Českou správou sociálního zabezpečení nad hodnotu 200 000 Kč a do částky 1 000 000 Kč a nad 1 000 000 Kč o prominutí rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dojde-li k zamítnutí žádosti o prominutí penále, je možné podat novou žádost po uplynutí 60 dnů od přijetí rozhodnutí, která musí obsahovat jiné zdůvodnění podání žádosti.

Při porušení povinností, které souvisejí se sociálním zabezpečením je oprávněná příslušná OSSZ uložit pokutu, která představuje další příslušenství pojistného sankčního typu. Pokuta činí až 20 000 Kč za jednotlivé porušení nebo nesplnění povinností nebo až 100 000 Kč při opakovaném porušení nebo nesplnění povinností, za jejíž porušení nebo nesplnění byla uložena pokuta již dříve. Uložit pokutu je možné do 2 let ode dne zjištění porušení nebo nesplnění povinností, avšak nejpozději do 5 let ode dne, kdy k porušení nebo nesplnění došlo. Pokuta je udělena za pozdní předložení nebo nesprávné vyplnění přehledu, za neoznámení udělení rozhodnutí o úpadku nebo o zrušení s likvidací u plátce pojistného.

OSSZ je oprávněna uložit zaměstnavateli přírážku k pojistnému v případě nedodržení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců při práci nebo hygienických a zdravotních předpisů. Hodnota přírážky může činit 5 % z vyměřovacího základu plátce pojistného za kalendářní měsíc. Pojistné se hradí od 1. dne měsíce, ve kterém došlo k nabytí právní moci rozhodnutí, do konce měsíce, ve kterém byly nedostatky odstraněny. Pořadí plateb dlužných částek zaměstnavatelem, který má závazek vůči OSSZ je následující nejstarší nedoplatky pojistného, běžné platby pojistného, penále, pokuty, přírážky k pojistnému.

### **3 Příjmy ze závislé činnosti ve Slovenské republice**

Pracovní právo, mzdová a účetní problematika Slovenské republiky je velmi podobná a liší se pouze v drobnostech od právního výkladu daných okruhů v České republice. Proto je další část práce zaměřena pouze na zdaňování příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a s tím souvisejících odvodů na zdravotní a sociální pojištění, protože v těchto oblastech se již objevují výraznější rozdíly.

#### **3.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti**

Stěžejním předpisem v oblasti zdaňování příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. První část předpisu obsahuje základní ustanovení (předmět úpravy, základní pojmy). Druhá část je věnována dani fyzických osob, a to například předmětu a základu daně, jednotlivým příjmům fyzických osob, příjmům osvobozeným od daně nebo nezdanitelným částím základu daně. Daň právnických osob je obsažena v třetí části zákona, která určuje předmět daně, základ daně a osvobození od daně.

Ve čtvrté části jsou vymezeny společná ustanovení zákona, mezi které patří například sazby daně, všeobecné ustanovení o zjištění a úpravách základu daně, oceňování podniků nebo jejich částí při transakcích s jinými podniky, daňové výdaje, oblast rezerv a opravných položek, odpisy hmotného a nehmotného majetku atd.

Vybírání a placení daně je věnována pátá část zákona, která je v prvním oddílu zaměřena na oblast daní fyzických osob, a to přesněji na podávání daňového přiznání, zaměstnanecké prémie, daňové bonusy, vybírání a placení záloh na daň, uplatnění a způsob prokázání nároku na snížení základu daně, na zaměstnanecké prémie a na daňový bonus nebo roční zúčtování. Druhý oddíl se týká dani právnických osob, a to zdaňovacímu období, daňovému přiznání a zálohám na daň. Společná ustanovení jsou obsažena v třetím oddílu, který zahrnuje například daně vybírané srážkou, zaokrouhlování, zabezpečení daně, zamezení dvojího zdanění, minimální výši daně fyzických osob, zahraniční placení daně, registrační a oznamovací povinnosti. Poslední šestá část zákona, je věnována společným, přechodným a závěrečným ustanovením.

Tato kapitola je dále zaměřena na zdaňování příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Slovenské právní předpisy upravující tuto problematiku jsou v některých oblastech totožné nebo se přibližují svým výkladem k českým zákonům, protože vychází ze stejného právního

základu. Proto je i zde důležité vymezit předmět daně z příjmů ze závislé činnosti, osvobození od daně a domicil (jeho definice je totožná s úpravou v české legislativě).

### **3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti, příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy osvobozené od daně**

**Příjmy ze závislé činnosti** fyzických osob jsou vymezeny v § 5 odst. 1 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů. Jedná se o příjmy, které jsou vypláceny poplatníkovi (zaměstnanci) od plátce (zaměstnavatele), a to pravidelně, nepravidelně, jednorázově nebo v jiné formě plnění. Mezi tyto příjmy náleží:

- příjmy plynoucí ze současného nebo z předchozího pracovněprávního vztahu, služebního, státně-zaměstnaneckého nebo členského poměru, nebo také z obdobných vztahů, ve kterých poplatník při výkonu práce dodržuje pokyny a příkazy plátce příjmu,
- příjmy likvidátorů, prokuristů, nucených správců, členů družstva, jednatelů a společníků společností s r. o. a komanditistů k. s.,
- platy a funkční příplatky ústavních činitelů SR, komisařů pro děti nebo pro osoby se zdravotním postižením, veřejných ochránců práv, prokurátorů a vedoucích ostatních ústředních orgánů státní správy SR,
- odměny za výkon funkce ve státních orgánech, v orgánech územní samosprávy nebo v orgánech jiných právnických osob nebo společenství,
- příjmy, které plynou v souvislosti s minulým, současným nebo budoucím výkonem závislé činnosti,
- obslužné,
- odměny obviněných ve vazbě a odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody,
- příjmy z prostředků sociálního fondu,
- příjmy plynoucí z činností sportovců na základě smlouvy o profesionálním vykonávání sportu,
- odměny za výkon funkce předsedy, člena a zapisovatele, který je plátcem daně a pobírá předčasný starobní důchod, starobní důchod, výsluhový důchod po dosažení důchodového věku,
- vrácené zaplacené pojistné na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a sociální zabezpečení, o které byly poplatníkem v předcházejícím zdaňovacím období sníženy příjmy ze závislé činnosti,

- a dále odměny za práci žáků střední odborné školy a příjmy studenta vysoké školy v průběhu odborné praxe.

Za příjem zaměstnance se podle § 5 odst. 3 zákona také považuje:

- suma ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla (v prvním roce) poskytnutého zaměstnavatelem k používání na služební a soukromé účely za každý započatý měsíc, v dalších následujících letech je hodnota počítána ze vstupní ceny motorového vozidla každoročně snižené o 12,5 % k prvnímu dni příslušného kalendářního roku (i za každý započatý měsíc), ve kterém bylo vozidlo poskytnuto pro služební a soukromé účely, a to pouze po dobu osmi po sobě bezprostředně následujících kalendářních letech od doby zařazení motorového vozidla do užívání,
- rozdíl mezi vyšší tržní cenou zaměstnanecké akcie a cenou této akcie, která je garantována zaměstnaneckou opcí v den realizace této opce sniženou o hodnotu zaplacenou zaměstnancem za nákup této zaměstnanecké opce,
- cena nebo výhra přijatá zaměstnancem, který se účastnil soutěže vyhlášené svým zaměstnavatelem,
- nepeněžitá plnění přijatá zaměstnancem poskytnuté zaměstnavatelem, který je plátcem daně.

**Předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 5 odst. 5 zákona o dani z příjmů nejsou:**

- cestovní náhrady, které byly poskytnuty v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše, na kterou má zaměstnanec nárok dle zvláštního předpisu kromě kapesného při zahraniční pracovní cestě,
- nepeněžitá plnění poskytovaná ve formě osobních ochranných prostředků, pracovního oblečení, osobních hygienických prostředků nebo hodnota, kterou hradí zaměstnavatel zaměstnanci za prokázané výdaje vynaložené na tyto účely,
- přijaté zálohy od zaměstnavatele, které je povinen zaměstnanec v jeho jméně vynaložit,
- částka na úhradu některých výdajů zaměstnance do výše stanovené zvláštním předpisem,

- hodnota poskytnutých rehabilitačních a rekondičních pobytů, kondičních rehabilitací a preventivní zdravotní péče podle podmínek stanovených zvláštním právním předpisem,
- náhrady za použití vlastního nářadí, zařízení a jiných předmětů potřebných k výkonu práce,
- a jiné náhrady výdajů a plnění, které jsou poskytovány v souvislosti s výkonem funkce.

Mezi příjmy **osvobozené od základu daně** podle § 5 odst. 7 zákona patří:

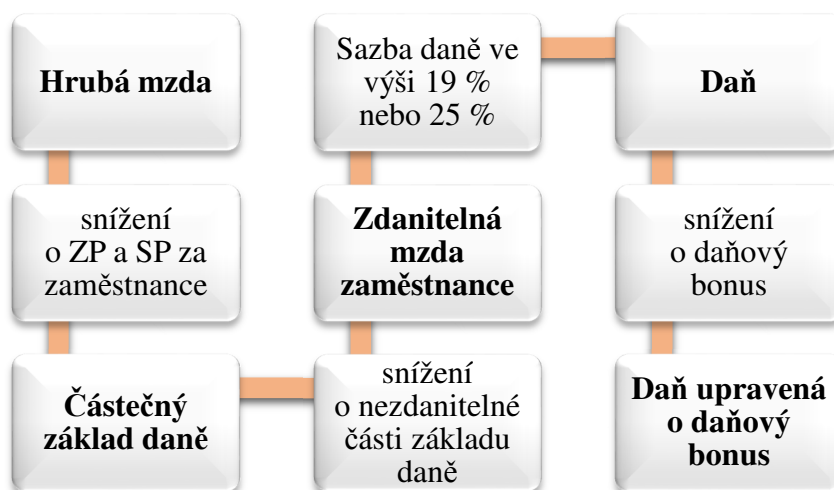
- částka vynaložená zaměstnavatelem na doškolování zaměstnance v oblasti související s činností nebo s podnikáním zaměstnavatele (toto osvobození se nevztahuje na částku uhrazenou zaměstnanci jako náhradu za ušlý příjem),
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti,
- cena stravy, která je poskytována ze strany zaměstnavatele zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zabezpečené prostřednictvím jiných subjektů,
- využití zdravotnického, vzdělávacího, rekreačního, tělovýchovného, předškolního nebo sportovního zařízení, které je poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo manželovi (manželce) zaměstnance nebo jeho dětem, pokud jsou vyživovanými osobami,
- pojistné na sociální pojištění, sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvky na starobní důchodové spoření, které je povinně hrazeno zaměstnavatelem za zaměstnance,
- příjmy ze závislé činnosti, které byly poskytnuty za výkon provedený na území SR, a které plynou poplatníkovi s omezenou daňovou povinností od zaměstnavatele se sídlem nebo s bydlištěm v zahraničí, pokud výkon této činnosti nepřekročil 183 dní v období dvanácti po sobě jdoucích měsíců,
- náhrady příjmů a příplatků za dočasnou pracovní neschopnost,
- náhrady za ztrátu výdělků po ukončení pracovní neschopnosti vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, pokud byla náhrady za ztrátu výdělků stanovena pevnou sumou právoplatným rozhodnutím soudu před prvním lednem 1993,

- podíly na zisku vyplacené družstvem nebo obchodní společností zaměstnanci bez účasti na základním jmění tohoto družstva nebo společnosti,
- nepeněžitá plnění poskytnuta zaměstnavatelem formou vlastní produkce, pokud je předmětem jeho činnosti zemědělská výroba, a to nejvýše v úhrnu 200 EUR ročně od všech zaměstnavatelů, v případě převýšení 200 EUR ročně je zahrnuto do základu daně plnění přesahující tuto hodnotu,
- sociální výpomoc zaměstnanci poskytovaná ze sociálního fondu nejvýše v hodnotě 2 000 EUR za zdaňovací období (v případě převýšení 2 000 EUR ročně je zahrnuto do základu daně plnění přesahující tuto částku) z důvodu zmírnění nebo odstranění následků živelných pohrom, úmrtí blízké osoby žijící se zaměstnancem v domácnosti nebo dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance trvající nepřetržitě převážnou část zdaňovacího období.

### 3.1.2 Základ daně a zjištění daňové povinnosti

Výsledná daňová povinnost z příjmů ze závislé činnosti fyzických osob je počítána ze **základu daně**, který je tvořen zdanitelnými příjmy ze závislé činnosti, které jsou sníženy o pojistné, příspěvky hrazené povinně zaměstnancem a nezdánitelné části základu daně (do základu daně se nezahrnují příjmy, které nejsou předmětem daně, osvobozené a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou). Takto zjištěný základ daně se zaokrouhlí na euro centy dolů a vypočte se z něj daň, která je snížena o daňový bonus (pokud má na něj poplatník nárok). Zjednodušené vyjádření výpočtu daňové povinnosti je vyobrazeno na Obr. 3.1.

**Obr. 3.1:** Schéma stanovení daně z příjmů ze závislé činnosti v SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Základ daně je **zdaňován** pomocí sazby daně, používané pro společný základ daně nebo je daň vybírána srážkou. Výsledná daňová povinnost zjištěna prostřednictvím daně vybrané srážkou nebo sazby daně se zaokrouhlí na euro centy dolů. Daň vybírána srážkou se aplikuje v případě stanovení samostatného základu daně, který nemusí být zahrnut po skončení zdaňovacího období do společného základu daně. Toto zdanění je podle § 43 zákona o dani z příjmů uplatňováno u všech příjmů fyzických osob, které jsou poplatníky s omezenou daňovou povinností a u příjmů plynoucích například z výher, jiných výnosů získaných z vkladů na vkladních knížkách, výnosů z podílových fondů, peněžních výher z loterií, kompenzačních plateb nebo příjmů za výkup odpadu. Daň vybíraná srážkou je ve výši 19 %, pokud jsou tyto příjmy vyplacené nebo připsané poplatníkovi nesmluvního státu použije se sazba daně ve výši 35 %.

Pro stanovení výše daňové povinnosti z příjmů ze závislé činnosti se použije sazba daně (používaná pro společný základ daně) ve výši:

- 19 % z té části základu daně, který nepřevyší 176,8 – násobek hodnoty životního minima (tj. 35 022,31 EUR ročně a 2 918,52 EUR měsíčně),
- 25 % z té části základu daně, který přesahuje 176,8 – násobek hodnoty životního minima.

Hodnota životního minima je pro jednu fyzickou osobu ve výši 198,09 EUR měsíčně. Podle § 15a zákona o dani z příjmů je stanovena ještě tzv. osobní sazba daně, která činí 5 % ze zdanitelné mzdy, a kterou se zdaňují příjmy ze závislé činnosti plynoucí prezidentovi SR, poslancům Národní rady SR, členům vlád SR, předsedům a podpředsedům Nejvyššího kontrolního úřadu SR, dále příjmy z prostředků sociálního fondu a ceny nebo výhry jí mi přijaté, pokud se účastnili soutěže vyhlášené svým zaměstnavatelem.

Zjištěná výše daně se považuje za zálohu na dani placenou v průběhu příslušného zdaňovacího období, zaokrouhluje se na euro centy dolů, a je srážena při výplatě nebo připsání zdanitelné mzdy zaměstnanci.



### **3.1.3 Daňová zvýhodnění - nezdánitelné části základu daně, zaměstnanecké prémie a daňový bonus**

Zákon o dani z příjmů dává možnost poplatníkům uplatnit nezdánitelné části základu daně, daňový bonus na vyživované děti a zaměstnanecké prémie, pokud splňují zákonem stanovené podmínky.

Nezdánitelná část základu daně umožňuje poplatníkům zdaňujícím příjmy ze závislé činnosti snížit základ daně o stanovené hodnoty uvedené v § 11 zákona o dani z příjmů. Jedná se o nezdánitelné části základu daně na poplatníka, na manželku (manžela) a na dobrovolné příspěvky na starobní důchodové spoření.

**Nezdánitelnou část základu daně na poplatníka** může subjekt uplatnit pouze na základ daně tvořící tzv. příjmy z aktivní vykonané práce (tj. příjmy ze závislé činnosti, z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti). Tzn., že základ daně vyčíslený z tzv. pasivních příjmů (tj. příjmy z nepeněžitých výher, z pronájmu nebo prodeje nemovitostí a příjmy z vyplacení podílových listů) nelze snížit o nezdánitelnou část základu daně. Pro nárok na toto zvýhodnění musí zaměstnanec podepsat příslušné prohlášení (Vyhlásenie na uplatnenie nezdaneľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu), a to do konce měsíce, ve kterém nastoupil do zaměstnání, a poté každoročně nejpozději do konce ledna nebo v průběhu zdaňovacího období. Toto vyhlášení je možné mít podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele.

Dosáhne-li poplatník v daném zdaňovacím období příslušného základu daně, který (viz Tab. 3.1):

- je roven nebo je nižší než 100 – násobek sumy životního minima (19 809 EUR), je nezdánitelná část základu daně v hodnotě 19,2 – násobku životního minima (3 803,33 EUR),
- je vyšší než 100 – násobek životního minima, je nezdánitelná část základu daně ve výši rozdílu 44,2 – násobku životního minima (8 755,578 EUR) a  $\frac{1}{4}$  základu daně, v případě, že je tento výsledek nižší než nula, je nezdánitelná část základu daně rovna nule.

Poplatník nemá nárok na uplatnění nezdánitelné části základu daně, pokud na začátku zdaňovacího období pobíral důchod, jehož souhrnná hodnota převyšuje hodnotu nezdánitelné části základu daně za příslušné zdaňovací období. Jedná se o důchod starobní, předčasný

starobní, výsluhový, plynoucí ze zahraničního povinného pojištění totožného druhu jako ve Slovenské republice a starobní důchodové spoření. V případě, že celková suma důchodů nepřesáhne hodnotu nezdaniitelné části základu daně na poplatníka, může subjekt uplatnit nezdaniitelnou část základu daně ve výši rozdílu mezi hodnotou 19,2 – násobku životního minima (3 803,33 EUR) a částky vyplaceného důchodu.

Poplatník má také nárok na odpočet **nezdaniitelné části základu daně na manželku** (manžela), a to opět ze základu daně složeného z příjmů z tzv. aktivní vykonané práce (nevztahuje se to na základ daně vyčíslený z tzv. pasivních příjmů). Pro uplatnění nezdaniitelné části základu daně na manželku je nezbytné, aby manželka žila s poplatníkem v domácnosti a splňovala alespoň jednu z níže uvedených podmínek:

- pečovala o vyživované nezletilé dítě žijící s poplatníkem v domácnosti,
- je zařazena v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- pobírala v příslušném zdaňovacím období peněžitý příspěvek na opatrování,
- a považuje se za osobu se zdravotním nebo s těžkým zdravotním postižením.

Pokud jsou tyto podmínky splněny pouze po část zdaňovacího období, má poplatník právo snížit základ daně o nezdaniitelnou část odpovídající  $\frac{1}{12}$  z hodnoty nezdaniitelné části za každý kalendářní měsíc, ve kterém byly dodrženy stanovené podmínky. Zaměstnanec uplatní nezdaniitelnou část základu daně na manželku pouze v ročním zúčtování nebo v daňovém přiznání za celý rok.

Jestli poplatník dosáhne v příslušném zdaňovacím období základu daně, který je roven nebo nižší než 176,8 – násobek životního minima (35 022,31 EUR ročně) je nezdaniitelná část základu daně ve výši (viz Tab. 3.1):

- 19,2 – násobku životního minima (3 803,33 EUR), pokud manželka (manžel) žijící s poplatníkem v domácnosti nemá žádné vlastní příjmy,
- částky zjištěné z rozdílu mezi hodnotou odpovídající 19,2 – násobku životního minima a vlastním příjmem manželky, v případě vlastního příjmu manželky nepřevyšující 19,2 – násobek životního minima,
- nula, jestliže má manželka vlastní příjem přesahující 19,2 – násobek životního minima.

Pokud je však základ daně poplatníka ve zdaňovacím období vyšší jako 176,8 – násobek životního minima, nezdanitelná část základu daně představuje hodnotu zjištěnou z (viz Tab. 3.1):

- rozdílu mezi hodnotou 63,4 – násobku životního minima (12 558,906 EUR) a  $\frac{1}{4}$  základu daně poplatníka, v případě, že manželka žije s poplatníkem ve společné domácnosti a nemá vlastní příjem, jestliže je tato suma nižší než nula, je nezdanitelná část základu daně na manželku rovna nule,
- rozdílu mezi hodnotou 63,4 – násobku životního minima,  $\frac{1}{4}$  základu daně poplatníka a vlastním příjmem manželky žijící s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud měla vlastní příjem, v případě, že je výsledná hodnota nižší než nula, je nezdanitelná část základu daně rovna nule.

Za vlastní příjem manželky (manžela) se považuje jakýkoli příjem, i když je osvobozen od daně (například mateřské a nemocenské dávky, výhry, různé druhy důchodů aj.), s výjimkou zaměstnaneckých premií, důchodu pro bezmocnost, daňového bonusu a státních sociálních dávek. Mezi státní příspěvky patří například příspěvek při narození dítěte, příplatek k příspěvku při narození dítěte, rodičovský příspěvek, přídavky na dítě, příspěvek na pohřeb, vánoční příspěvek důchodcům, příplatky k důchodu politickým vězňům atd.

**Tab. 3.1:** Nezdanitelné části základu daně v roce 2016<sup>1</sup>

Nezdanitelná část základu daně na poplatníka		
základ daně poplatníka		výše nezdanitelné části základu daně
roven nebo nižší než 19 809 EUR		3 803,33 EUR
vyšší než 19 809 EUR		8 755,578 EUR – (základ daně/4)
Nezdanitelná část základu daně na manželku		
základ daně poplatníka	příjem manželky	výše nezdanitelné části základu daně
roven nebo nižší než 35 022,31 EUR	nemá příjem	3 803,33 EUR
	nižší než 3 803,33 EUR	3 803,33 – příjem manželky
	vyšší než 3 803,33 EUR	0
vyšší než 35 022,31 EUR	nemá příjem	12 558,906 – (základ daně/4)
	má příjem	12 558,906 – (základ daně/4) – příjem manželky

*Zdroj: Vlastní zpracování*

<sup>1</sup> Pokud je vypočtená hodnota nezdanitelné části základu daně nižší než nula, je NČZD rovna nule.

Poplatník má nárok také na snížení základu daně o **příspěvky na doplňkové důchodové spoření II. a III. pilíře**. Dobrovolný příspěvek na starobní důchodové spoření II. pilíře může uplatnit poplatník jako nezdanitelnou část základu daně pouze do výše 2 % ze základu daně zjištěného z příjmů ze závislé činnosti, z podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti. Tato hodnota nesmí přesáhnout 2 % z 60 – násobku průměrné měsíční mzdy, tzn., že nejvýše lze uplatnit jako nezdanitelnou část základu daně částku 988,8 EUR, kterou poplatník uplatní v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování záloh z příjmů ze závislé činnosti.

Příspěvek na doplňkové důchodové spoření III. pilíře je uplatněn jako nezdanitelná část základu daně pouze ze základu daně tvořeného příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, a to nejvýše v hodnotě 180 EUR za rok, pokud splňuje poplatník tyto podmínky:

- příspěvky na dobrovolné důchodové spoření zaplatil na základě účastnické smlouvy, která byla uzavřena po 31. prosinci 2013 nebo na základě účastnické smlouvy, jejíž součástí je zrušení dávkového plánu,
- a poplatník neuzavřel jinou účastnickou smlouvu podle zákona o doplňkovém důchodovém spoření, která nesplňuje zákonem stanovené podmínky.

Hlavní účel **zaměstnaneckých prémie** spočívá v podpoře nízkopříjmových skupin obyvatel formou dodatečné sociální pomoci pro zaměstnance pracující za mzdu, která se pohybuje okolo minimální mzdy. Zaměstnanecké premie představují příspěvek ze státního rozpočtu, který je poskytován poplatníkům (zaměstnancům) splňujícím přesně stanovené podmínky podle § 32a zákona o dani z příjmov:

- zaměstnanec musí získat zdanitelné příjmy ze závislé činnosti ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu (včetně příjmů získaných z dohod o pracích vykonaných mimo pracovněprávní vztahy), služebního, členského nebo státně-zaměstnaneckého poměru a jiných obdobných vztahů, ve kterých je zaměstnanec povinen dodržovat podmínky zaměstnavatele, náleží sem i příjmy za práci studentů a žáků získané v rámci praktického vyučování a příjmy z prostředků sociálního fondu,
- nabyté příjmy musí pocházet z práce vykonané pouze na území SR,

- dosažené příjmy musí být alespoň ve výši 6 – násobku minimální mzdy<sup>2</sup> (tj. 2 430 EUR),
- a zaměstnanec musí tyto příjmy pobírat po dobu minimálně 6 – ti kalendářních měsíců, které nemusí následovat po sobě.

Na zaměstnaneckou prémii má právo i zaměstnanec, který pobíral předčasný starobní nebo starobní důchod, důchod ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu nebo výsluhový důchod, ale pouze v případě, že mu byl důchod přiznán v průběhu roku. Nárok na zaměstnaneckou prémii nemá, pokud byl jeho poživatelem k 1. lednu příslušného roku nebo mu byl zpětně přiznán k 1. lednu daného období.

Nárok na uplatnění zaměstnanecké prémie nevzniká zaměstnanci, který měl současně:

- příjmy z podnikání, jiné samostatné výdělečné činnosti, z pronájmu, kapitálového majetku a ostatní příjmy,
- příjmy vyplácené ze zisku obchodních společností nebo družstev, ve kterých má zaměstnanec podíl na jejich základním jmění,
- příjmy člena statutárního a dozorčího orgánu obchodních společností nebo družstev, příjmy plynoucí z podílu člena pozemkového společenství,
- příjmy za práci likvidátora, nuceného správce, prokuristy, člena družstva, společníka a jednatele společnosti s r. o., ústavního činitele SR, člena statutárního orgánu,
- odměny obviněných ve vazbách,
- nepeněžitý příjem ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla, které bylo poskytnuto zaměstnanci pro služební i soukromé účely,
- příjmy plynoucí z podílů na zisku obchodních společností a družstev bez účasti zaměstnance na jejich základním jmění.

Zaměstnanec, který dosáhne za zdaňovací období posuzované příjmy v rozmezí od 6 – násobku minimální mzdy (tj. 2 430 EUR) do 12 – násobek minimální mzdy (tj. 4 860 EUR) má nárok na uplatnění zaměstnanecké prémie, která představuje hodnotu vypočtenou procentní sazbou daně (19 %) z rozdílu mezi nezdanitelnou částí základu daně na poplatníka a základem daně pro roční minimální mzdu. Dosáhne-li zaměstnanec

---

<sup>2</sup> Minimální mzda pro rok 2016 činí 405 EUR měsíčně.

za zdaňovací období posuzované příjmy alespoň ve výši 12 – násobku minimální mzdy, uplatní si zaměstnaneckou prémii v hodnotě zjištěné procentní sazbou podle § 15 zákona z rozdílu mezi nezdanitelnou částí základu daně na poplatníka a základem daně posuzovaných příjmů zaměstnance. Vypočtená hodnota zaměstnanecké prémie se zaokrouhluje na euro centy nahoru.

Zaměstnanci pobírajícímu posuzované příjmy pouze za období kratší než dvanáct kalendářních měsíců náleží zaměstnanecká prémie v poměrné části, a to za kalendářní měsíce, ve kterých získal tyto příjmy. Zaměstnaneckou prémii lze uplatnit až na konci zdaňovacího období, a to v ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání.

Vyčíslenou daňovou povinnost lze snížit o zákonem stanovenou sumu za každé vyživované dítě, a to a tzv. **daňový bonus**. Pro nárok na daňový bonus musí zaměstnanec podepsat příslušné prohlášení, a to do konce měsíce, ve kterém nastoupil do zaměstnání, a poté každoročně nejpozději do konce ledna nebo v průběhu zdaňovacího období. Toto prohlášení je možné mít podepsané pouze u jednoho zaměstnavatele.

Daňový bonus má nárok uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti minimálně ve výši 6 – násobku minimální mzdy (tj. 2 430 EUR) nebo měl zdanitelné příjmy plynoucí z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti alespoň ve výši 6 – násobku minimální mzdy a vykázal z této činnosti základ daně. Daňový bonus je možné uplatnit za každé vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti v hodnotě 256,92 EUR ročně, respektive 21,41 EUR za každý započatý kalendářní měsíc, ve kterém se považovalo dítě za vyživované, tzn., že daňový bonus lze uplatnit v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo, začalo se soustavně připravovat na budoucí povolání, bylo osvojeno nebo převzato do náhradní péče. Pro přiznání nároku na uplatnění daňového bonusu musí být splněny následující podmínky:

- za vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti (ať už dítě vlastní, osvojené, dítě druhého z manželů nebo převzaté do péče nahrazující péči rodičů), se pokládá nezaopatřené dítě,
- poplatník musí dosáhnout příjmu 2 430 EUR (do příjmů se nezapočítávají tzv. pasivní příjmy, například příjmy z pronájmu a prodeje nemovitých věcí, z nepeněžitých výher atd.),
- poplatník nesmí vykázat daňovou ztrátu z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti,

- a musí doložit příslušné doklady, například rodný list, potvrzení o studiu, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole nebo potvrzení příslušného úřadu, že dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti se považuje za vyživované a není schopno se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo nemůže vykonávat výdělečnou činnost pro úraz nebo nemoc.

Pokud žije vyživované dítě ve společné domácnosti s více poplatníky, má nárok na uplatnění daňového bonusu nebo poměrnou část daňového bonusu pouze jeden z nich. V případě, že nejsou poplatníci schopni dospět k dohodě, je daňový bonus na všechny vyživované děti přiznán v pořadí matka, otec a jiná oprávněná osoba. Daňový bonus je možné uplatnit pouze do výše zjištěné daně za dané zdaňovací období. Přesáhne-li daňový bonus sumu vypočtené daně, požádá poplatník o vrácení daňového přeplatku v ročním zúčtování daně.

I poplatník s omezenou daňovou povinností může uplatnit daňový bonus, a to v případě, že souhrnná výše jeho zdanitelných příjmů plynoucích z území SR tvoří v příslušném zdaňovacím období minimálně 90 % ze všech příjmů, které získal v SR a v zahraničí.

### **3.1.4 Roční zúčtování**

Poplatník (zaměstnanec), který měl v průběhu zdaňovacího období pouze příjmy ze závislé činnosti a příjmy, ze kterých je daň vybírána srážkou, může písemně požádat nejpozději do 15. února následujícího zdaňovacího období o provedení ročního zúčtování posledního zaměstnavatele, u kterého uplatňoval nezdánitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus. Povinností zaměstnavatele je provést roční zúčtování daně ze souhrnné hodnoty zdanitelné mzdy, a to od všech zaměstnavatelů, kteří jsou plátcí daně.

Pokud měl zaměstnanec v příslušném zdaňovacím období více zaměstnavatelů, neuplatnil si nezdánitelnou část základu daně na poplatníka a daňový bonus, u žádného zaměstnavatele nepodepsal „vyhlásenie na zdanenie príjmov“, měl ve zdaňovacím období zdanitelné příjmy jen ze závislé činnosti a nepobíral příjmy, ze kterých je daň vybírána srážkou nebo tyto příjmy zahrnul do příjmů, ze kterých se sražená daň považuje za zálohu na dani, může požádat o roční zúčtování daně jakéhokoli zaměstnavatele.

Zaměstnavatel, který provádí roční zúčtování, vypočte daň s přihlédnutím na výši odvedených záloh na daň, nezdánitelné části základu daně na poplatníka a na manželku,

na dobrovolný příspěvek na starobní důchodové spoření, zaměstnanecké prémie a daňový bonus, a to nejpozději do 31. března následujícího zdaňovacího období. Tento zaměstnavatel získá potřebné podklady z údajů o zdanitelné mzdě, z dokladů prokazujících nárok na daňový bonus a na snížení základu daně, z potvrzení o vyplacených příjmech a odvedených zálohách na daň atd. Povinností zaměstnance, který požádal o roční zúčtování daně je, předložit potřebné doklady za dané zdaňovací období nejpozději do 15. února následujícího roku, pokud tak neučiní je povinen podat daňové přiznání.

Zjistí-li zaměstnavatel z ročního zúčtování daně daňový nedoplatek přesahující částku 5 EUR, srazí ho zaměstnanci ze zdaněné mzdy nejpozději do konce zdaňovacího období, ve kterém bylo vykonáno roční zúčtování. Zaměstnavatel tento daňový nedoplatek odvede příslušnému správci daně v nejbližším termínu odvodů záloh na dani. V případě, že zaměstnavatel sníží vypočtený daňový nedoplatek o daňový bonus a hodnota tohoto nedoplatku bude ve výši 5 EUR a nižší, je povinností zaměstnavatele nedoplatek srazit a odvést příslušnému správci daně.

Zaměstnanec mající příjmy pouze ze závislé činnosti je povinen podat daňové přiznání, pokud:

- nepožádá,
- požádá (ale nepředloží potřebné doklady v termínu do 15. února příslušného období),
- nebo nemůže požádat z důvodu zániku zaměstnavatele bez právního nástupce,

svého zaměstnavatele o roční zúčtování daně, a zároveň jeho celková výše zdanitelných příjmů převyšší 50 % z 19,2 – násobku životního minima (tj. 1 901,66 EUR). Povinností zaměstnance je podat daňové přiznání i v případě, že kromě příjmů ze závislé činnosti pobíral i další příjmy, které jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny, nebo pokud se tak dobrovolně rozhodne.

### **3.2 Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění představuje podle zákona o zdravotnom poistení povinné veřejné a individuální zdravotní pojištění, na jehož základě se poskytuje pojištěncům zdravotní péče a jiné služby související se zdravotní péčí. Zdravotní péči vykonávají zdravotní pojišťovny, které jednájí ve veřejném zájmu a hospodaří s veřejnými prostředky.



Mezi předpisy upravující pojistné na povinné veřejné zdravotní pojištění, přerozdělení pojistného a právní vztahy týkající se zdravotních odvodů patří například:

- zákon č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve,
- zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení,
- zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti,
- zákon č. 577/2004 Z. z. rozsahu zdravotnej starostlivosti úhradzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti,
- zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia,
- vyhláška č. 13/2010 Z. z. o ročnom zúčtovaní poistného na verejnom zdravotnom poistení aj.

### **3.2.1 Osobní rozsah a plátcí veřejného zdravotního pojištění**

Veřejné zdravotní pojištění se vztahuje na fyzické osoby, které:

- mají trvalý pobyt na území Slovenské republiky,
- nemají trvalý pobyt na území Slovenské republiky, zároveň nejsou pojištěny na území jiného členského státu Evropské unie a jsou zaměstnancem u zaměstnavatele, který má sídlo nebo stálou provozovnu na území SR, vykonávají zde samostatně výdělečnou činnost, jsou v azylu, ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve vazbě, jsou studenty z jiného členského státu nebo zahraničí a studií na škole SR na základě smlouvy uznávanou SR, jsou nezletilými cizinci bez zákonných zástupců, kterým je poskytována péče v zařízeních, ve kterých jsou umístěny na základě rozhodnutí soudu, jsou zajištěnými cizinci nebo nezaopatřenými rodinnými příslušníky narozenými jako pojištěnci v jiném členském státě.

Podle zákona o zdravotnom poistení § 2 existují i výjimky mezi fyzickými osobami, které mají trvalá bydliště na území SR, ale nejsou povinni platit veřejné zdravotní pojištění (mohou se však pojistit dobrovolně). Jedná se o osoby, které:

- jsou zaměstnány nebo uskutečňují samostatně výdělečnou činnost v cizině a hradí zdravotní pojištění na území státu, ve kterém jsou vedeni jako zaměstnanci nebo kde vykonávají výdělečnou činnost,
- dlouhodobě se zdržují v cizině, a to po dobu delší než šest po sobě jdoucích kalendářních měsíců a nejsou zaměstnáni na území SR, ani zde nevykonávají samostatně výdělečnou činnost,
- jsou nezaopatřenými rodinnými příslušníky podléhající právním předpisům jiného členského státu, za nezaopatřeného rodinného příslušníka se považuje nezaopatřené dítě nebo manžel (manželka), pokud pobírá rodičovský příspěvek, řádně a celodenně pečuje o dítě do věku šesti let, nemá výdělečnou činnost a je evidován na úřadu práce a pobírá příspěvek v nezaměstnanosti nebo nemá výdělečnou činnost a je v důchodovém věku, ale nevznikl mu nárok na důchod, nemá výdělečnou činnost a je invalidní, ale nevznikl mu nárok na invalidní důchod nebo nemá výdělečnou činnost a není pojištěncem státu.

Mezi **plátce** zdravotního pojištění náleží podle § 11 zákona o zdravotnom poistení:

- zaměstnanec (fyzická osoba, která má příjmy ze závislé činnosti),
- zaměstnavatel (fyzické osoby s trvalým pobyt na území SR nebo právnické osoby se sídlem nebo organizační složkou na území SR, které mají povinnost zaměstnanci poskytovat plnění za vykonanou výdělečnou činnost),
- samostatně výdělečně činná osoba (fyzická osoba ve věku 18 let a starší, která je oprávněna k výkonu samostatně výdělečné činnosti),
- plátce dividend (právnická osoba se sídlem na území SR, která vyplácí dividendy),
- a stát (je plátcem pojistného například za nezaopatřené dítě, osobu pobírající peněžitý příspěvek za opatrování, osobu vedenou na úřadu práce, osobu vykonávající činnost pro církve, řeholní nebo charitativní společenství atd.).

### 3.2.2 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

S povinným veřejným zdravotním pojištěním jsou zákonem stanovená práva a povinnosti, které se týkají jak pojištěnců, tak i plátců pojistného. Podle § 22 odst. 1 zákona o zdravotnom poistení má **pojištěnec právo** na výběr zdravotní pojišťovny, na úhradu zdravotní péče, na vrácení přeplatku zjištěného na základě ročního zúčtování daně, na informace, na poskytnutí neodkladné péče zdravotnickým zařízením, i v případě, že s ním

nemá zdravotní pojišťovna uzavřenou smlouvu o poskytování zdravotní péče, podílet se na kontrole poskytnuté zdravotní péče a domáhat se ochrany práv, které vyplývají z veřejného zdravotního pojištění v konáních probíhajících před úřadem.

Mezi základní **povinnosti pojištěnce** podle § 22 odst. 2 patří:

- uhradit příslušné zdravotní pojišťovně zdravotní péči prokazatelně poskytnutou v souvislosti s porušením léčebního režimu nebo užití návykové látky,
- vrátit zdravotní pojišťovně průkaz pojištěnce, pokud dojde ke změně zdravotní pojišťovny,
- plnit povinnosti spojené s ročním zúčtováním,
- podat přihlášku do 8 dnů od vzniku skutečnosti, která vede ke vzniku veřejného zdravotního pojištění,
- plnit oznamovací povinnost,
- chránit průkaz pojištěnce před zneužitím nebo jeho ztrátou a okamžitě oznámit jeho ztrátu pojišťovně, která ho vydala,
- řídit se pokyny stanovené zdravotní pojišťovnou spojené s poskytováním zdravotní péče v rámci veřejného zdravotního pojištění,
- prokazovat se průkazem pojištěnce při poskytnutí zdravotní péče,
- předložit lékovou knížku poskytovateli zdravotní péče při předepisování a výdeji léků, zdravotních pomůcek nebo dietních potravin, pokud byla vydána zdravotní pojišťovnou,
- oznámit zdravotní pojišťovně, se kterou má uzavřenou smlouvu o poskytování zdravotní péče změnu zdravotní pojišťovny do 30 dnů od této změny,
- spolupracovat při kontrole poskytnuté zdravotní péče.

Jak už bylo uvedeno, jednou z povinností pojištěnce je tzv. oznamovací povinnost, v rámci které musí pojištěnec oznámit příslušné zdravotní pojišťovně nejpozději do osmi dnů:

- změnu jména, příjmení, trvalého bydliště nebo rodného čísla,
- změnu nebo vznik plátce pojistného (nevztahuje se na zaměstnance, za které tyto skutečnosti oznamuje zaměstnavatel),
- skutečnosti vedoucí k zániku veřejného zdravotního pojištění a vrácení průkazu,
- skutečnosti, které vedou ke vzniku nebo zániku povinnosti státu hradit pojistné (nevztahuje se na zaměstnance, za které tyto skutečnosti oznamuje zaměstnavatel),

- a skutečnosti rozhodující pro změnu sazby pojistného.

Pojištěnci, kteří jsou zaměstnanci, mají povinnost oznámit svému zaměstnavateli v den nástupu do zaměstnání zdravotní pojišťovnu, u které jsou pojištěny a během trvání pracovního poměru každou změnu zdravotní pojišťovny do osmi dnů od změny. Pokud je zaměstnán u více zaměstnavatelů ohlásí uvedené skutečnosti každému z nich.

**Plátcí pojistného**, kteří jsou zaměstnavateli, osobou samostatně výdělečně činnou nebo samoplátcí jsou podle § 24 zákona o zdravotním pojištění povinni:

- vypočítat, řádně a včas platit a odvádět zálohy na pojistné příslušné zdravotní pojišťovně a odvádět zálohy na pojistné za pojištěnce, za které jsou dle zákona povinni,
- plnit povinnosti spojené s ročním zúčtováním a předkládat zdravotní pojišťovně na požádání doklady potřebné k ročnímu zúčtování,
- písemně nebo elektronicky oznámit příslušné zdravotní pojišťovně veškeré změny plátce pojistného do 8 dnů od změny, pokud má zaměstnavatel více než tři zaměstnance, oznamuje změny pouze v elektronické formě,
- vést a uchovávat po dobu deseti let veškeré doklady potřebné pro správné stanovení vyměřovacího základu, sazby daně, výšky pojistného, jeho placení a evidenci o zaměstnancích,
- písemně nebo elektronicky oznámit příslušné zdravotní pojišťovně vznik nebo zánik každého pracovněprávního nebo státně-zaměstnaneckého poměru, a to do osmi dnů ode dne vzniku tohoto poměru,
- plnit oznamovací povinnost.

Pojištěnci, který neplní základní povinnosti udělené zákonem, může být uložena pokuta do výše 165 EUR, plátcí pojistného při neplnění těchto povinností až ve výši 3 319 EUR. V případě neplnění oznamovací povinnosti (jak u pojištěnce, tak i u plátce pojistného) se pohybuje výše pokuty do 331 EUR. Pokutu lze udělit za každé nesplnění nebo porušení povinností s ohledem na závažnost, čas trvání a důsledky porušení povinností. Dojde-li k opakovanému porušení povinností (a to do dvou let od nabytí právoplatnosti rozhodnutí o uložení pokuty) je možné uložit pokutu v dvojnásobné výši. Splatnost pokuty je do 30 dnů od nabytí právoplatnosti rozhodnutí o uložení pokuty.

### 3.2.3 Vyměřovací základ, pojistné, odpočitatelné položky a roční zúčtování

**Vyměřovací základ** zaměstnance pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění je tvořen všemi příjmy zaměstnance, které získal v souvislosti s výkonem závislé činnosti v rozhodném období, kterým je kalendářní rok. Vyměřovací základ zaměstnavatele je složen z příjmů každého zaměstnance dosažených v kalendářních měsících rozhodného období. Vyměřovací základ se zaokrouhluje na nejbližší euro cent dolů. Součástí vyměřovacího základu není:

- odstupné a odchodné,
- náhrada za pracovní a služební pohotovost, příspěvek za pohotovost,
- příjem zaměstnance spojený s užíváním vozidla pro služební a soukromé účely,
- příspěvek plynoucí ze sociálního fondu,
- odměny získané v souvislosti s pracovním nebo se životním výročím a s průmyslovými právy,
- odměny vyplacené při prvním ukončení pracovního poměru a odchodu do starobního, předčasného starobního nebo invalidního důchodu a odměny získané při prvním ukončení služebního poměru po splnění nároku na výsluhový, starobní, individuální nebo individuální výsluhový důchod,
- plnění poskytnuté zaměstnavatelem po ukončení pracovního, státně-zaměstnaneckého nebo služebního poměru.

Maximální vyměřovací základ představuje „strop“, ze kterého nejvýše všichni plátcí pojistného odvádí povinné zdravotní pojištění za všechny kalendářní měsíce rozhodného období. Hodnota maximálního vyměřovacího základu činí 60 – násobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance (tj. 4 290 EUR měsíčně). Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance a zaměstnavatele není určen.

Výše sazby zdravotního pojištění za zaměstnance bez zdravotního postižení, činí 14 % z vyměřovacího základu, z toho 4 % odvádí zaměstnanec a 10 % zaměstnavatel. V případě, že se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením (tj. osoba uznána za invalidní a s těžkým zdravotním postižením, jehož míra funkční poruchy je minimálně 50 %), je sazba daně celkově ve výši 7 % z vyměřovacího základu, z toho připadají 2 % na zaměstnance a 5 % na zaměstnavatele. Zaměstnavatel výši pojistného vypočítá a odvede, a to sám za sebe i za své zaměstnance. Odvody jsou placeny zpětně v den výplaty příjmů, nejpozději ale do konce příslušného měsíce. Pokud je výplata těchto příjmů pro jednotlivé útvary

zaměstnavatele rozdělena na odlišné dny, je pojistné splatné poslední den výplaty za příslušný kalendářní měsíc. Sazba pojistného stanovená pro osoby se zdravotním pojištěním se uplatní v každém kalendářním měsíci, ve kterém je alespoň jeden den považována za osobu se zdravotním postižením.

Sazba daně stanovená pro zaměstnance i zaměstnavatele může činit i 0 % z vyměřovacího základu, pokud byly splněny všechny podmínky uvedené v § 11 odst. 7 písm. v) zákona o zdravotním pojištění:

- jedná se o zaměstnance, který vykonává výdělečnou činnost na základě pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru, ze kterého mu plyne pravidelný měsíční příjem,
- před vznikem tohoto pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru byl veden na úřadu práce minimálně 12 po sobě jdoucích měsíců,
- jeho měsíční příjem plynoucí z uzavřeného pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru není ode dne vzniku tohoto poměru vyšší než 67 % průměrné mzdy (tj. 574,86 EUR),
- příslušná zdravotní pojišťovna neeviduje ke dni vzniku pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru vůči jeho zaměstnavateli pohledávku na zálohách pojistného, na úrocích z prodlení nebo na nedoplatku z ročního zúčtování pojistného, zdravotní pojišťovna přezkoumává pohledávky splatné k poslednímu dni kalendářního měsíce, který předchází dva měsíce kalendářnímu měsíci, ve kterém vznikl tento poměr a pohledávka může být tedy uhrazena nebo vykázána jako nedoplatek,
- zaměstnavatel z důvodu přijetí tohoto zaměstnance nesnížil počet zaměstnanců,
- a od vzniku pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru neuběhlo více než 12 kalendářních měsíců.

Zaměstnanci, kteří vykonávají výdělečnou činnost v pracovním, služebním, státně-zaměstnaneckém nebo jiném obdobném poměru mají nárok na uplatnění **odpočitatelné položky**. Odpočitatelná položka je určena pro nízkopříjmové zaměstnance, prostřednictvím které se snižuje vyměřovací základ pro výpočet záloh na pojistné. Nárok na uplatnění odpočitatelné položky nemají:

- živnostníci,

- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby pracující na základě dohod o provedení práce a pracovní činnosti,
- osoby s příjmy z kapitálového majetku, dividend nebo s ostatními příjmy,
- členové statutárních orgánů, společníci společnosti s r. o.,
- poslanci, ústavní činitelé,
- žáci a studenti na odborné praxi,
- a odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody a obvinění ve vazbě.

Odčitatelnou položku lze uplatnit měsíčně nebo až v ročním zúčtování pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Pokud je výše měsíčního příjmu rovna nebo nižší než 380 EUR (4 560 EUR za rok) je odčitatelná položka v hodnotě nejvíce 380 EUR za měsíc. S růstem příjmu dochází ke dvojnásobnému snížení odčitatelné položky o hodnotu zvýšení příjmu, tzn., že s nárůstem příjmu o 1 euro dojde ke snížení odčitatelné položky o 2 eura (je-li měsíční příjem 381 EUR, odčitatelná položka je ve výši 378 EUR). Dosáhne-li zaměstnanec měsíčního příjmu 570 EUR (6 840 EUR za rok) je odčitatelná položka v nulové výši. Pokud neměl zaměstnanec nárok na uplatnění odčitatelné položky během rozhodného období (tj. kalendářní rok), sníží se její hodnota o počet dní, kdy se zaměstnanec nepovažoval za fyzickou osobu nebo neměl příjem na uplatnění odčitatelné položky. Pokud byl zaměstnanec během rozhodného období zaměstnán u více zaměstnavatelů a nabyt u nich příjmy, ze kterých je možné uplatnit odčitatelnou položku, je její hodnota stanovena v poměrné výši podle příjmu získaného u každého zaměstnavatele. Odčitatelná položka se zaokrouhluje na dvě desetinná místa na nejbližší euro cent nahoru.

**Placení** zdravotního pojištění je založené na zálohovém systému (zálohy jsou odváděny měsíčně), ve kterém příslušná zdravotní pojišťovna zúčtuje odvedenou hodnotu záloh v ročním zúčtování, tzn., že rozhodným obdobím pro plátce pojistného je kalendářní rok. Pojistné je hrazeno v eurech bezhotovostního převodu z účtu plátce pojistného na účet příslušné zdravotní pojišťovny, poštovní poukázkou na účet dané zdravotní pojišťovny nebo v hotovosti v příslušné zdravotní pojišťovně.

Příslušná zdravotní pojišťovna má nárok na uplatnění úroků z prodlení, v případě, že plátce pojistného neodvede zálohy na pojistné nebo nedoplatek řádně a včas. Úroky z prodlení se zjišťují z dlužné částky pojistného a počtu zpožděných dní. Hodnota úroku z prodlení je ve výši 4 – násobku základní úrokové sazby Evropské centrální banky, která je platná v den splatnosti zálohy nebo nedoplatku pojistného. Pokud 4 – násobek základní

úrokové sazby Evropské centrální banky nedosáhne 15 %, je použita roční úroková sazba 15 %.

**Roční zúčtování pojistného** za předcházející kalendářní rok vykonávají za pojištěnce a zaměstnavatele příslušné zdravotní pojišťovny. Povinnost sestavit roční zúčtování pojistného mají zdravotní pojišťovny za:

- zaměstnance, který byl zaměstnán u jednoho zaměstnavatele a jeho příjem ze závislé činnosti v některém z měsíců převýšil 5 – násobek průměrné mzdy (tj. 4 290 EUR),
- zaměstnance jednoho zaměstnavatele, pokud jeho příjem ve všech měsících byl větší než 5 – násobek průměrné mzdy, ale nebyl zaměstnán po dobu 12 měsíců,
- zaměstnance, který pracoval u více zaměstnavatelů a jeho příjem v žádném měsíci nepřesáhl 5 – násobek průměrné mzdy, ale celkový měsíční úhrn příjmů ze všech zaměstnání převýšil 5 – násobek průměrné mzdy,
- zaměstnance více zaměstnavatelů, v případě, že jeho příjem v každém měsíci přesáhl hodnotu 5 – násobku průměrné mzdy,
- osobu samostatně výdělečně činnou,
- pojištěnce, kteří měli příjmy z kapitálového majetku, ostatní příjmy nebo příjmy z dividend.

Pojištěnci mají povinnost do 31. března předložit příslušné zdravotní pojišťovně potvrzení o zdravotním pojištění v cizině, pokud byli po část období v cizině pojištěni. Do 31. května musí pojištěnci oznámit například změnu adresy, čísla účtu pro vrácení případného přeplatku, změnu plátce pojistného, sumu přijatých dividend, rozdíl příjmů a výdajů z činnosti osobního asistenta.

Zdravotní pojišťovna provede roční zúčtování pojistného do 30. září následujícího roku nebo do 31. října následujícího roku, pokud má plátce pojistného prodlouženou lhůtu pro podání daňového přiznání. Pojištěncům a plátcům pojistného, u kterých přeplatek nebo nedoplatek pojistného nepřesáhl 5 EUR, je povinna oznámit zdravotní pojišťovna výsledek ročního zúčtování do 31. prosince. Výsledkem ročního zúčtování může být přeplatek nebo nedoplatek pojistného. O přeplatku je pojištěnec informován prostřednictvím oznámení o výsledku ročního zúčtování pojištěnce a o nedoplatku pomocí výkazu nedoplateků. Do 15 dní od dne doručení má pojištěnec možnost podat námitku nebo nesouhlasné stanovisko proti výsledku ročního zúčtování. Do 45 dní po nabytí právoplatnosti výkazu nedoplateků je pojištěnec povinen zaplatit



nedoplatek z ročního zúčtování. Naproti tomu je zdravotní pojišťovna povinna po zúčtování vzájemných závazků a pohledávek vrátit přeplatek na pojistném z ročního zúčtování plátcí pojistného nebo pojištěnci do 45 dní ode dne marného uplynutí lhůty na předložení nesouhlasného stanoviska proti výsledku ročního zúčtování nebo doručení nového oznámení o výsledku ročního zúčtování.

### **3.3 Sociální pojištění**

Hlavním předpisem upravující sociální pojištění je zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení. Mezi další předpisy patří například zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálním zabezpečení policajtov a vojakov, zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení nebo nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení aj.

Podle zákona o sociálním poistení § 2 se sociální pojištění člení na:

- nemocenské pojištění (pojištění pro zabezpečení příjmů v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřství nebo těhotenství a pro případ ztráty nebo poklesu příjmů z výdělečné činnosti),
- důchodové pojištění (starobní pojištění – pro zabezpečení příjmů ve stáří a pro případ úmrtí, invalidní pojištění – pro případ snížení schopnosti vykonávat výdělečnou činnost kvůli nepříznivému zdravotnímu stavu nebo pro případ úmrtí),
- úrazové pojištění (pojištění pro případ poškození zdraví nebo úmrtí způsobené nemocí z povolání, pracovním nebo služebním úrazem),
- garanční pojištění (pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení nároků zaměstnance a na zaplacení povinných příspěvků na starobní důchodové spoření),
- pojištění v nezaměstnanosti (pro případ ztráty příjmu zaměstnance a pro zabezpečení příjmů v důsledku nezaměstnanosti).

Součástí sociálního pojištění zaměstnanců je nemocenské, starobní, invalidní pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou povinni hradit sociální pojištění, které se skládá z nemocenského, starobního, invalidního, úrazového, garančního pojištění, pojištění v nezaměstnanosti a z pojistného do rezervního fondu solidarity.

### 3.3.1 Plátcí pojistného

Pro jednotlivé druhy pojištění se za **plátce** považují zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, dobrovolně pojištěné osoby, stát a Sociální pojišťovna.

Zaměstnanec není povinen platit nemocenské, důchodové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti v období, ve kterém pobíral mateřskou, od prvního dne potřeby osobního a celodenního ošetřování fyzické osoby nebo osobní a celodenní péče o dítě do dne skončení potřeby ošetřování nebo péče, nejdéle však do desátého dne, v období, ve kterém je uznán za dočasně praceneschopného, v období, ve kterém jsou vypláceny rehabilitační nebo rekvalifikační platby a v období, ve kterém je omluven z nepřítomnosti v práci z důvodu účasti na stávce.

Zaměstnavatelé nejsou povinni hradit nemocenské, garanční a důchodové pojištění, pojištění v nezaměstnanosti a pojistné do rezervního fondu v době, ve které není zaměstnanec povinen hradit pojistné.

Za zaměstnance se považuje pro účely nemocenského, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti každá fyzická osoba, která má měsíční příjem ze závislé činnosti, i pokud tyto příjmy nepodléhají dani z příjmů podle zákona o dani z příjmů (za předpokladu, že je tak stanoveno předpisy a mezinárodními smlouvami o zamezení dvojího zdanění nebo předpisy SR upravující právní vztahy sociálního pojištění a mezinárodními smlouvami). Naopak za zaměstnance se pro účely nemocenského, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti podle § 4 zákona o sociálním pojištění nepokládají:

- fyzické osoby mající příjmy z dohod o brigádní práci studentů,
- fyzické osoby, které získaly příjmy z dohod o vykonání práce nebo o pracovní činnosti a jsou pobíratelem starobního, invalidního, výsluhového nebo invalidního výsluhového důchodu,
- žáci středních škol a studenti vysokých škol, kteří mají příjmy z praktického vyučování během odborné praxe,
- fyzické osoby zaměstnány na základě pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru, pokud: byly před vznikem tohoto poměru dlouhodobě evidovány na úřadu práce, jejich měsíční příjem nepřesáhne 67 % měsíční mzdy, nevzniklo jim povinné nemocenské, důchodové pojištění nebo pojištění v nezaměstnanosti, jejich zaměstnavatel nemá ke dni vzniku poměru pohledávku vůči Sociální

pojišťovně, zaměstnavatel nemusel snížit počet zaměstnanců kvůli přijetí této osoby a ode dne vzniku tohoto poměru neuběhlo více než 12 měsíců.

Pro účely důchodového pojištění se za zaměstnance pokládají fyzické osoby, které:

- mají pravidelné i nepravidelné měsíční příjmy získané na základě dohod o brigádní práci studentů (pokud jejich příjmy přesáhly 200 EUR za měsíc),
- mají pravidelné měsíční příjmy plynoucí z dohod o vykonané práci nebo pracovní činnosti (pokud jsou pobírateli starobního, výsluhového, invalidního nebo invalidního výsluhového důchodu),
- jsou žáky středních škol nebo studenty vysokých škol a mají příjmy za praktické vyučování během odborné praxe,
- jsou osobami povinnými k důchodovému pojištění.

Za zaměstnavatele se podle § 7 zákona o sociálním poistení považují:

- fyzické osoby, které poskytují zaměstnancům příjmy ze závislé činnosti a mají trvalý pobyt, povolení na trvalý nebo přechodný pobyt na území SR nebo na území jiného členského státu Evropské unie, Švýcarské konfederace, na území státu, který je smluvní stranou dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo ve státě, který má s SR uzavřenou mezinárodní smlouvu,
- právnické osoby poskytující zaměstnancům příjmy ze závislé činnosti a mající sídlo nebo sídlo organizační složky na území SR nebo na území jiného členského státu Evropské unie, Švýcarské konfederace, na území státu, který je smluvní stranou dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo ve státě, který má s SR uzavřenou mezinárodní smlouvu.

Za zaměstnavatele se pro účely nemocenského, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti nepovažují fyzické a právnické osoby, pokud poskytovaný měsíční nebo průměrný měsíční příjem plynoucí z dohody o brigádní práci studentů, která byla uzavřena s jinou fyzickou osobou, nepřesáhne sumu 200 EUR.

Pro účely nemocenského pojištění a pojištění v nezaměstnanosti se za zaměstnavatele nepovažují fyzické a právnické osoby poskytující jiným fyzickým osobám nepravidelné příjmy ze závislé činnosti na základě dohody uzavřené mimo pracovní poměr, pravidelné měsíční příjmy na základě dohody o brigádní práci studentů nebo pravidelné měsíční příjmy na základě

dohody o vykonání práce nebo pracovní činnosti (pokud jsou pobíratelem starobního, výsluhového, invalidního, invalidního výsluhového důchodu).

**Vyměřovací základ** pro zaměstnance a zaměstnavatele je vymezen v § 138 zákona o sociálním poistení. Podle tohoto paragrafu se za vyměřovací základ zaměstnance považuje souhrn příjmů plynoucích ze závislé činnosti, z podílů na zisku vyplacených obchodní společností nebo družstvem zaměstnanci bez účasti na jejich základním jmění a příjmy nepodléhající dani z příjmů podle zákona o dani z příjmů (pokud je to stanoveno předpisy a mezinárodními smlouvami o zamezení dvojího zdanění nebo předpisy SR upravující právní vztahy sociálního pojištění a mezinárodními smlouvami) s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny. Výše vyměřovacího základu zaměstnance na placení nemocenského a důchodového pojištění je měsíčně v celkovém úhrnně nejvíce v daném kalendářním roce 5 – násobek 1/12 všeobecného vyměřovacího základu<sup>3</sup>, který byl platný pro kalendářní rok, který předchází dva roky kalendářnímu roku, ve kterém se platí toto pojistné. Je-li zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, je povinen platit pojistné na nemocenské, důchodové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti podle pořadí, které je dáno výškou jeho vyměřovacích základů dosažených u jednotlivých zaměstnavatelů, a to od nejvyššího vyměřovacího základu po nejnižší. Pokud je výše vyměřovacích základů stejná, je přednostně hrazeno pojistné, které vzniklo nejdříve.

Za vyměřovací základ zaměstnavatele se považuje výše hrubých mezd jeho zaměstnanců. V případě garančního a úrazového pojištění jsou součástí vyměřovacího základu i příjmy plynoucí fyzickým osobám na základě dohody o brigádní práci studentů, pokud tento příjem nepřevyší hodnotu 200 EUR, příjmy z podílů na zisku vyplacené družstvem nebo obchodní společností zaměstnanci bez účasti na základním jmění tohoto družstva nebo společnosti a příjmy fyzických osob z pracovního nebo státně-zaměstnaneckého poměru (pokud před vznikem tohoto poměru byly dlouhodobě evidovány na úřadu práce, jejich měsíční příjem nepřesáhne 67 % měsíční mzdy, nevzniklo jim povinné nemocenské, důchodové pojištění nebo pojištění v nezaměstnanosti, jejich zaměstnavatel nemá ke dni vzniku poměru pohledávku vůči Sociální pojišťovně, zaměstnavatel nemusel snížit počet zaměstnanců kvůli přijetí této osoby a ode dne vzniku toho poměru neuběhlo více než 12 měsíců). Výše vyměřovacího základu zaměstnavatele na placení pojistného na nemocenské, garanční, důchodové pojištění, pojištění v nezaměstnanosti a pojištění do rezervního fondu solidarity za jeho jednotlivé zaměstnance

---

<sup>3</sup> Všeobecný vyměřovací základ představuje 12 – násobek průměrné měsíční mzdy v hospodářství SR stanovené statistickým úřadem za příslušný kalendářní rok.

činí měsíčně nejvýše v kalendářním roce 5 – násobek 1/12 všeobecného vyměřovacího základu platného v kalendářním roce, který předchází dva roky kalendářnímu roku, ve kterém se platí toto pojistné. U pojistného na úrazové pojištění není vyměřovací základ omezen nejvyšší hodnotou.

Maximální hodnota vyměřovacího základu zaměstnance i zaměstnavatele činí tedy 4 290 EUR. Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance není stanoven. Rozhodným obdobím zaměstnance a zaměstnavatele na určení vyměřovacího základu pro placení pojistného je kalendářní měsíc. Všechny vyměřovací základy se zaokrouhlují na nejbližší euro centy dolů.

### **3.3.2 Pojistné**

Hodnota pojistného se zjišťuje příslušnou procentní sazbou z vyměřovacího základu dosaženého v rozhodném období a zaokrouhluje se na nejbližší euro cent dolů. Pojistné je počítáno samostatně pro každý druh pojištění.

Placené pojistné na sociální pojištění zaměstnance činí v celkovém úhrnu 9,4 % z vyměřovacího základu, toto pojištění je tvořeno:

- nemocenským pojištěním ve výši 1,4 %,
- starobním pojištěním ve výši 4 %,
- invalidním pojištěním ve výši 3 %,
- a pojištěním v nezaměstnanosti ve výši 1 %.

Zaměstnavatel celkově odvede na sociálním pojištění 25,20 % z vyměřovacího základu, a to na:

- nemocenské pojištění 1,4 %,
- starobní pojištění 14 %,
- invalidní pojištění 3 %,
- pojištění v nezaměstnanosti 1 %,
- garanční pojištění 0,25 %,
- úrazové pojištění 0,8 %,
- pojištění do rezervního fondu solidarity 4,75 %.

Zaměstnavatel provede za své zaměstnance srážku pojistného a odvede pojistné Sociální pojišťovně, a to zpětně za každý kalendářní měsíc prostřednictvím bezhotovostního převodu,

poštovní poukázkou nebo v hotovosti v Sociální pojišťovně. Pojistné je splatné v den určený na výplatu příjmů. Pokud je výplata těchto příjmů pro jednotlivé útvary zaměstnavatele rozdělena na odlišné dny, je pojistné splatné poslední den výplaty za příslušný kalendářní měsíc. Není-li určený výplatní den, je pojistné splatné poslední den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který je pojistné hrazeno.

Sociální pojišťovna předepíše pojistné zaměstnavateli, který je povinen odvádět pojistné, pokud tak neučinil nebo ho odvedl v nesprávné výši. Hodnota dlužného pojistného musí převýšit 3,32 EUR, jinak nebude dlužná hodnota předepsána.

Každé fyzické a právnické osobě, která zaplatila pojistné bez právního důvodu, je Sociální pojišťovna povinna vrátit pojistné do 30 dní od zjištění této skutečnosti nebo od doručení písemné žádosti na vrácení pojistného. Toto pojistné je ale prvotně použito na zápočet pohledávky Sociální pojišťovny vůči dané fyzické nebo právnické osobě. Nárok na vrácení pojistného se promlčí po uplynutí deseti let po posledním dni kalendářního měsíce, ve kterém byla platba připsána na účet Sociální pojišťovny.

Sociální pojišťovna předepíše penále zaměstnavateli, který je povinen odvádět pojistné, v případě, že ho za příslušný kalendářní měsíc neodvedl včas nebo odvedl v nižší částce. Hodnota penále je ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý den zpoždění ode dne splatnosti pojistného do dne zaplacení dlužného pojistného i s naběhlým penále. Předepsané penále nesmí překročit výši dlužného pojistného za dané období, ale musí minimálně dosahovat hodnoty 3,32 EUR. Dojde-li k porušení povinností stanovených zákonem o sociálním poistení je v pravomoci Sociální pojišťovny uložit pokutu až do hodnoty 16 596,96 EUR. Výše pokuty je určena s ohledem na závažnost porušení povinností.

## 4 Praktická aplikace

Čtvrtá kapitola práce je zaměřena na praktickou aplikaci teoretických poznatků o zdaňování mezd zaměstnanců České a Slovenské republiky uvedených v teoretické části práce. Pro bližší srovnání jsou v této kapitole uvedeny i výsledky ukazatelů míry progresivity a míry zatížení mezd zaměstnanců obou států.

K přepočtu měny je použit kurz České národní banky ke dni 31. 12. 2015, který činil 27,025 CZK/EUR.

### 4.1 Výpočet čisté mzdy zaměstnanců České a Slovenské republiky

Podkapitola je zacílena na porovnání zdaňování příjmů ze závislé činnosti poplatníků České a Slovenské republiky, a to prostřednictvím různých modelových příkladů. Tyto modelové příklady se tedy týkají fiktivních fyzických osob, které jsou vždy v jednom případě daňovým rezidentem v České republice a ve druhém případě jsou daňovým rezidentem Slovenské republiky s příjmy výhradně z jednoho nebo druhého státu. Hodnoty měsíčních hrubých mezd vychází z minimální mzdy, průměrné mzdy a násobků průměrné mzdy (viz Tab. 4.1), tak aby oblast příjmů ze závislé činnosti obsahovala co nejširší okruh poplatníků (jak nízkopříjmové, tak i vysokopříjmové skupiny obyvatel), a aby se zde promítly změny v hodnotách vyměřovacích základů, nezdanitelných částí základu daně na poplatníka a daňové sazby ve vztahu k výši přijatých mezd. Zvolené modelové příklady se od sebe ještě odlišují z hlediska počtu vyživovaných dětí v domácnosti. Zjištěné výsledné hodnoty jsou porovnány jak v peněžních částkách, tak i v procentním vyjádření z důvodu průkaznějšího porovnání zdanění mezd v obou státech.

**Tab. 4.1:** Přehled použitých měsíčních hrubých mezd

Mzda	Česká republika	Slovenská republika
<b>Minimální mzda</b>	9 900 Kč	405 EUR / 10 945 Kč
<b>Průměrná mzda</b>	27 006 Kč <sup>4</sup>	858 EUR <sup>5</sup> / 23 187 Kč
<b>3 – násobek průměrné mzdy</b>	81 018 Kč	2 574 EUR / 69 562 Kč
<b>6 – násobek průměrné mzdy</b>	162 036 Kč	5 148 EUR / 139 125 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

<sup>4</sup> Průměrná měsíční mzda v ČR platná pro rok 2016 podle vyhlášky č. 244/2015 Sb.

<sup>5</sup> Průměrná měsíční nominální mzda v SR platná pro rok 2016 podle Statistického úřadu SR za rok 2014.

#### 4.1.1 První modelový příklad

##### Česká republika

Poplatník České republiky má příjem ve výši minimální mzdy 9 900 Kč měsíčně. Následující Tab. 4.2 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

**Tab. 4.2:** Zdanění minimální měsíční mzdy v České republice v Kč

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	9 900	9 900	9 900	9 900
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	1 090	1 090	1 090	1 090
<b>Superhrubá mzda</b>	13 266	13 266	13 266	13 266
<b>Základ daně</b>	13 300	13 300	13 300	13 300
<b>Daň</b>	1 995	1 995	1 995	1 995
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	2 070	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	0	0	0	0
<b>Daňové zvýhodnění</b>	-	1 117	2 434	3 851
<b>Výsledná daň</b>	0	1 117 (daň. bonus)	2 434 (daň. bonus)	3 851 (daň. bonus)
<b>Čistá mzda</b>	8 810	9 927	11 244	12 661

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník, který pobírá minimální mzdu, v tomto případě neodvádí žádnou daň. Pokud je bezdětný, daň je v nulové výši, protože uplatněná sleva na poplatníka převyšuje vypočtenou daň, v ostatních třech případech má poplatník dokonce nárok na daňové zvýhodnění. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 88,99 %, 100,27 %, 113,58 % a 127,89 % (viz Graf 4.1, hodnoty nad sto procent jsou zapříčiněny daňovým zvýhodněním, které převyšuje odvedené pojistné, z toho důvodu je částka čisté mzdy vyšší než hodnota hrubé mzdy). Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 1 090 Kč (446 Kč na ZP a 644 Kč na SP) a za zaměstnavatele 3 366 Kč (891 Kč na ZP a 2 475 Kč na SP).

##### Slovenská republika

Poplatník Slovenské republiky má příjem ve výši minimální mzdy 405 EUR měsíčně. Následující Tab. 4.3 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka,



který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

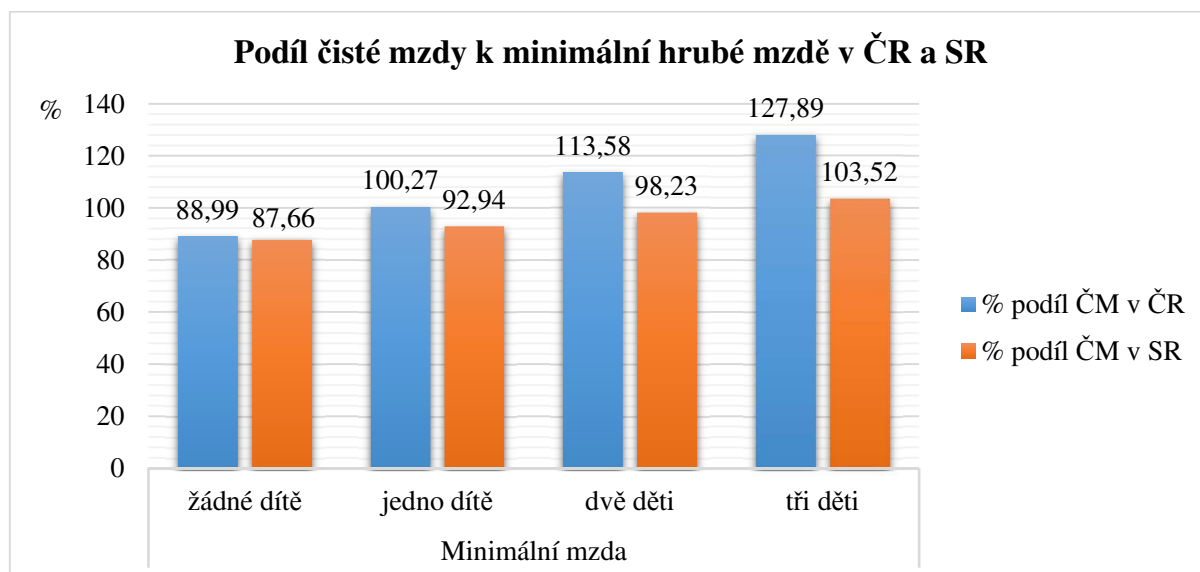
**Tab. 4.3:** Zdanění minimální měsíční mzdy ve Slovenské republice v EUR

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	405	405	405	405
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	41,07	41,07	41,07	41,07
<b>Částečný ZD</b>	363,93	363,93	363,93	363,93
<b>NČZD na poplatníka</b>	316,94	316,94	316,94	316,94
<b>Zdanitelná mzda</b>	46,99	46,99	46,99	46,99
<b>Daň</b>	8,92	8,92	8,92	8,92
<b>Daňový bonus</b>	-	21,41	42,82	64,23
<b>Daň upravená o daňový bonus</b>	8,92	12,49 (daň. bonus)	33,90 (daň. bonus)	55,31 (daň. bonus)
<b>Čistá mzda</b>	355,01 / 9 594 Kč	376,42 / 10 173 Kč	397,83 / 10 751 Kč	419,24 / 11 330 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Podobně jako v předchozím případě dosahuje poplatník daňového bonusu, pokud pobírá zvýhodnění na jedno, dvě nebo tři vyživované děti. Ale na rozdíl od bezdětného českého poplatníka musí odvést daň 8,92 EUR. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 87,66 %, 92,94 %, 98,23 % a 103,52 % (viz Graf 4.1). Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 41,07 EUR / 1 110 Kč (na ZP 3 EUR a na SP 38,07 EUR) a za zaměstnavatele 109,55 EUR / 2 961 Kč (z toho na ZP 7,50 EUR a na SP 102,05 EUR). Protože poplatník splňuje podmínky pro uplatnění odčitatelné položky ze základu daně pro výpočet zdravotního pojištění, činí vyměřovací základ 75 EUR (namísto 405 EUR). Hodnota odčitatelné položky se vypočte:  $380 - 2 \cdot (405 - 380) = 330$  EUR. Výše vyměřovacího základu je zjištěna jako rozdíl mezi hrubou mzdou a vypočtenou odčitatelnou položkou.

**Graf 4.1:** Procentní podíl čisté mzdy k minimální hrubé mzdě v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Při porovnání jednotlivých variant procentních hodnot čistých mezd k minimálním hrubým mzdám je patrné, že poplatníci v České republice jsou na tom lépe. Dostanou ve všech případech vyplacen vyšší procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě než poplatníci Slovenské republiky, což je způsobeno rostoucí hodnotou daňového bonusu v České republice.

#### 4.1.2 Druhý modelový příklad

##### Česká republika

Poplatník České republiky má příjem ve výši průměrné mzdy, která činí 27 006 Kč měsíčně. Následující Tab. 4.4 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

**Tab. 4.4:** Zdanění průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	27 006	27 006	27 006	27 006
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	2 972	2 972	2 972	2 972
<b>Superhrubá mzda</b>	36 189	36 189	36 189	36 189
<b>Základ daně</b>	36 200	36 200	36 200	36 200
<b>Daň</b>	5 430	5 430	5 430	5 430
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	2 070	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	3 360	3 360	3 360	3 360
<b>Daňové zvýhodnění</b>	-	1 117	2 434	3 851
<b>Výsledná daň</b>	3 360	2 243	926	491 (daň. bonus)
<b>Čistá mzda</b>	20 674	21 791	23 108	24 525

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník pobírající mzdu ve výši průměrné mzdy je povinen v prvních třech variantách odvést daň, která se s přibývajícím počtem dětí snižuje. Poplatník, který má tři vyživované děti, dosahuje ještě daňového bonusu. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 76,55 %, 80,69 %, 85,57 % a 90,82 % (viz Graf 4.2). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě v prvních třech variantách odpovídá hodnotám 12,44 %, 8,31 % a 3,43 %. Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 2 972 Kč (z toho na ZP 1 216 Kč a na SP 1 756 Kč) a za zaměstnavatele 9 183 Kč (2 431 Kč na ZP a 6 752 Kč na SP).

### **Slovenská republika**

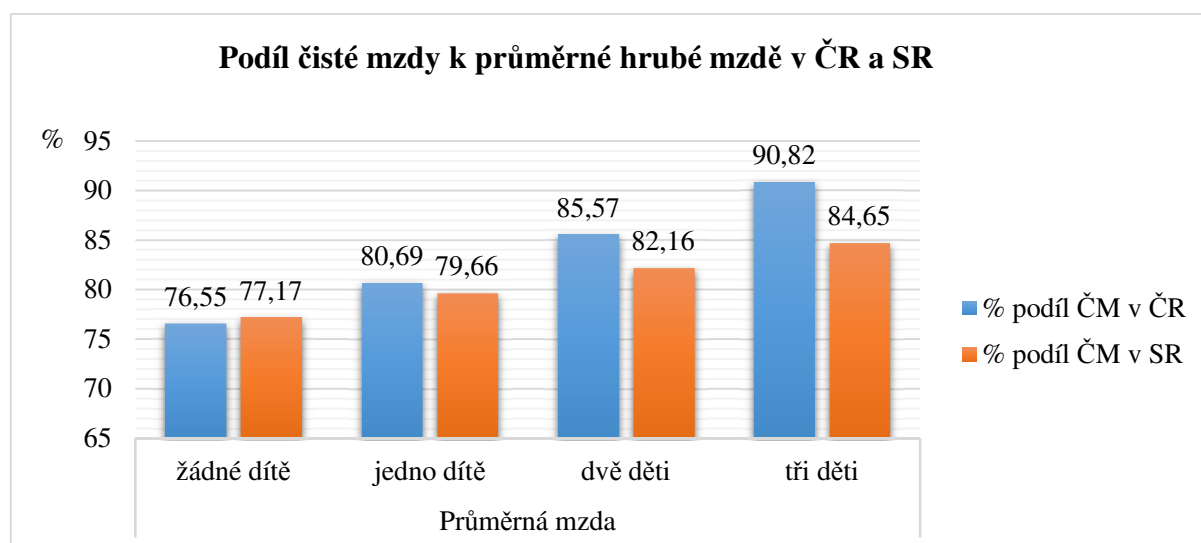
Poplatník Slovenské republiky má příjem ve výši průměrné mzdy, která činí 858 EUR měsíčně. Následující Tab. 4.5 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

**Tab. 4.5:** Zdanění průměrné měsíční mzdy ve Slovenské republice v EUR

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	858	858	858	858
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	114,97	114,97	114,97	114,97
<b>Částečný ZD</b>	743,03	743,03	743,03	743,03
<b>NČZD na poplatníka</b>	316,94	316,94	316,94	316,94
<b>Zdanitelná mzda</b>	426,09	426,09	426,09	426,09
<b>Daň</b>	80,95	80,95	80,95	80,95
<b>Daňový bonus</b>	-	21,41	42,82	64,23
<b>Daň upravená o daňový bonus</b>	80,95	59,54	38,13	16,72
<b>Čistá mzda</b>	662,08 / 17 893 Kč	683,49 / 18 471 Kč	704,90 / 19 050 Kč	726,31 / 19 628 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Na rozdíl od předešlého případu poplatník v žádné z variant nedosahuje daňového bonusu, tzn., že je ve všech případech povinen odvést daň, která se snižuje s rostoucím počtem vyživovaných dětí. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 77,17 %, 79,66 %, 82,16 % a 84,65 % (viz Graf 4.2). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě odpovídá hodnotám 9,43 %, 6,94 %, 4,44 % a 1,95 %. Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 114,97 EUR / 3 107 Kč (a to na ZP 34,32 EUR a na SP 80,65 EUR) a za zaměstnavatele 302 EUR / 8 162 Kč (85,80 EUR na ZP a na SP 216,20 EUR).

**Graf 4.2:** Procentní podíl čisté mzdy k průměrné hrubé mzdě v ČR a SR

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Při porovnání procentních hodnot jednotlivých variant opět vyplývá, že poplatník České republiky dostane vyplaceno ve všech variantách kromě první vyšší hodnotu čisté mzdy ve vztahu k hrubé mzdě. Podíl daně na hrubé mzdě je v prvních dvou variantách vyšší u českého poplatníka a v posledních dvou variantách u slovenského poplatníka.

#### 4.1.3 Třetí modelový příklad

##### Česká republika

Poplatník České republiky má příjem ve výši 3 – násobku průměrné mzdy, který činí 81 018 Kč měsíčně. Následující Tab. 4.6 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

**Tab. 4.6:** Zdanění 3 – násobku průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	81 018	81 018	81 018	81 018
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	8 913	8 913	8 913	8 913
<b>Superhrubá mzda</b>	108 565	108 565	108 565	108 565
<b>Základ daně</b>	108 600	108 600	108 600	108 600
<b>Daň</b>	16 290	16 290	16 290	16 290
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	2 070	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	14 220	14 220	14 220	14 220
<b>Daňové zvýhodnění</b>	0	1 117	2 434	3 851
<b>Výsledná daň</b>	14 220	13 103	11 786	10 369
<b>Čistá mzda</b>	57 885	59 002	60 319	61 736

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník pobírající mzdu ve výši 3 – násobku průměrné mzdy je povinen ve všech variantách odvést daň, která se snižuje s přibývajícím počtem vyživovaných dětí ve společné domácnosti. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 71,45 %, 72,83 %, 74,45 % a 76,20 % (viz Graf 4.3). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě odpovídá hodnotám 17,55 %, 16,17 %, 14,55 % a 12,80 %. Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 8 913 Kč (na ZP 3 646 Kč a na SP 5 267 Kč) a za zaměstnavatele 27 547 Kč (z toho na ZP 7 292 Kč a na SP 20 255 Kč).

## Slovenská republika

Poplatník Slovenské republiky má příjem ve výši 3 – násobku průměrné mzdy, který činí 2 574 EUR měsíčně. Následující Tab. 4.7 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

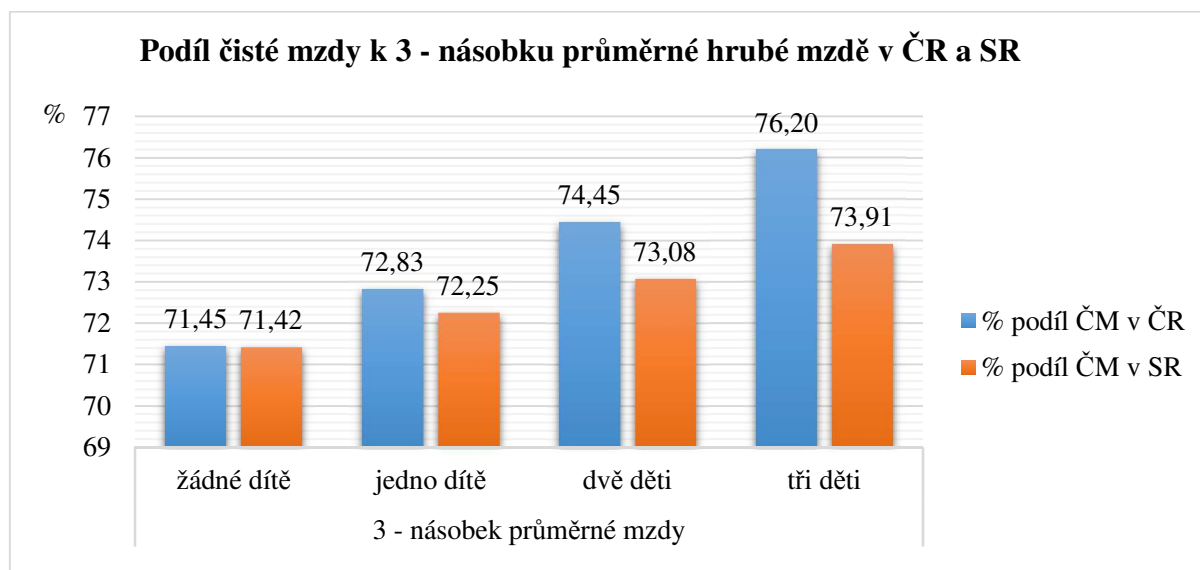
**Tab. 4.7:** Zdanění 3 – násobku průměrné měsíční mzdy v SR v EUR

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	2 574	2 574	2 574	2 574
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	344,91	344,91	344,91	344,91
<b>Částečný ZD</b>	2 229,09	2 229,09	2 229,09	2 229,09
<b>NČZD na poplatníka</b>	172,35	172,35	172,35	172,35
<b>Zdanitelná mzda</b>	2 056,74	2 056,74	2 056,74	2 056,74
<b>Daň</b>	390,78	390,78	390,78	390,78
<b>Daňový bonus</b>	-	21,41	42,82	64,23
<b>Daň upravená o daňový bonus</b>	390,78	369,37	347,96	326,55
<b>Čistá mzda</b>	1 838,31 / 49 680 Kč	1 859,72 / 50 259 Kč	1 881,13 / 50 838 Kč	1 902,54 / 51 416 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník Slovenské republiky je povinen stejně jako poplatník České republiky odvést daň ve všech čtyřech variantách. Tato daň opět klesá se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí. Protože základ daně, od kterého je odečítána nezdanitelná část základu daně na poplatníka (tj. hrubá mzda snižená o odvody pojistného za zaměstnance) přesáhl zákonem stanovenou hranici 1/12 ze 100 – násobku životního minima (tj. 1 650,75 EUR měsíčně), musí být přepočtena hodnota této NČZD. Hodnota NČZD na poplatníka se vypočte:  $729,62 - (2\,229,09/4) = 172,35$  EUR. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 71,42 %, 72,25 %, 73,08 % a 73,91 % (viz Graf 4.3). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě odpovídá hodnotám 15,18 %, 14,35 %, 13,52 % a 12,69 %. Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 344,91 EUR / 9 321 Kč (a to na ZP 102,96 EUR a na SP 241,95 EUR) a za zaměstnavatele 906,03 EUR / 24 486 Kč (257,40 EUR na ZP a 648,63 EUR na SP).

**Graf 4.3:** Procentní podíl čisté mzdy k 3 – násobku průměrné mzdě v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatníci České republiky znovu obdrží vyšší procentní podíl čisté mzdy k hrubé mzdě než slovenští poplatníci, což je způsobeno poklesem hodnoty nezdanitelné části základu daně na poplatníka. Podíl daně na hrubé mzdě poplatníků je vyšší u českých poplatníků, tzn., že zaplatí na dani ve vztahu k hrubé mzdě více, než slovenští poplatníci.

#### **4.1.4 Čtvrtý modelový příklad**

##### **Česká republika**

Poplatník České republiky má příjem ve výši 6 – násobku průměrné mzdy, který činí 162 036 Kč měsíčně. Následující Tab. 4.8 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.

**Tab. 4.8:** Zdanění 6 – násobku průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	162 036	162 036	162 036	162 036
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	14 314	14 314	14 314	14 314
<b>Superhrubá mzda</b>	203 626	203 626	203 626	203 626
<b>Základ daně</b>	203 700	203 700	203 700	203 700
<b>Daň</b>	30 555	30 555	30 555	30 555
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	2 070	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	28 485	28 485	28 485	28 485
<b>Solid. zvýšení daně</b>	3 781	3 781	3 781	3 781
<b>Daňové zvýhodnění</b>	0	1 117	2 434	3 851
<b>Výsledná daň</b>	32 266	31 149	29 832	28 415
<b>Čistá mzda</b>	115 456	116 573	117 890	119 307

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník pobírající mzdu ve výši 6 – násobku průměrné mzdy odvede ve všech případech daň, která klesá v závislosti na přibývajícím počtu vyživovaných dětí. Protože poplatníková hrubá mzda přesáhla sumu 108 024 Kč měsíčně je povinen odvést tzv. solidární daň, která činí 7 % z rozdílu mezi hrubou mzdou a stanoveným limitem. Hodnota 108 024 Kč představuje zároveň i maximální vyměřovací základ pro výpočet pojistného na sociální pojištění hrazené zaměstnancem i zaměstnavatelem. Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 71,25 %, 71,94 %, 72,76 % a 73,63 % (viz Graf 4.4). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě odpovídá hodnotám 19,91 %, 19,22 %, 18,41 % a 17,54 %. Na pojistné je celkově odvedeno za zaměstnance 14 314 Kč (z toho na ZP 7 292 Kč a na SP 7 022 Kč) a za zaměstnavatele 41 590 Kč (14 584 Kč na ZP a 27 006 Kč na SP).

### **Slovenská republika**

Poplatník Slovenské republiky má příjem ve výši 6 – násobku průměrné mzdy, který činí 5 148 EUR měsíčně. Následující Tab. 4.9 vyobrazuje výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu u poplatníka, který má podepsané prohlášení a je bezdětný, má jedno vyživované dítě, dvě vyživované děti a tři vyživované děti.



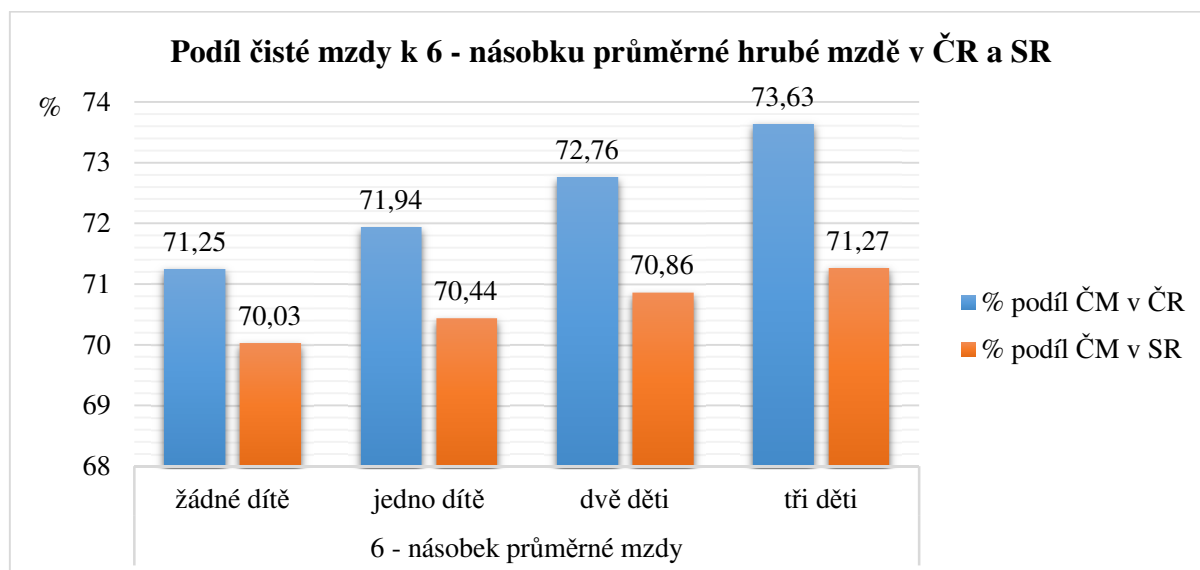
**Tab. 4.9: Zdanění 6 – násobku průměrné měsíční mzdy v SR v EUR**

	<b>Žádné dítě</b>	<b>Jedno dítě</b>	<b>Dvě děti</b>	<b>Tři děti</b>
<b>Hrubá mzda</b>	5 148	5 148	5 148	5 148
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	574,86	574,86	574,86	574,86
<b>Částečný ZD</b>	4 573,14	4 573,14	4 573,14	4 573,14
<b>NČZD na poplatníka</b>	0	0	0	0
<b>Zdanitelná mzda</b>	4 573,14	4 573,14	4 573,14	4 573,14
<b>Daň</b>	968,17	968,17	968,17	968,17
<b>Daňový bonus</b>	-	21,41	42,82	64,23
<b>Daň upravená o daňový bonus</b>	968,17	946,76	925,35	903,94
<b>Čistá mzda</b>	3 604,97 / 97 424 Kč	3 626,38 / 98 003 Kč	3 647,79 / 98 582 Kč	3 669,20 / 99 160 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Poplatník Slovenské republiky je povinen stejně jako poplatník České republiky odvést daň ve všech čtyřech variantách. Tato daň opět klesá se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí. Nezdánitelná část základu daně na poplatníka je v tomto případě v nulové výši, protože je-li podle zákona  $729,62 - (4\,573,14/4) < 0$  je nezdánitelná část základu daně rovna nule. Mzda poplatníka přesáhla i maximální vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní a sociální pojištění, proto je pojistné počítáno z tohoto maximálního vyměřovacího základu, který činí 4 290 EUR. Zároveň základ daně zaměstnance pro výpočet daně (tj. v tomto případě hrubá mzda snížená o pojistné hrazené za zaměstnance) přesáhl zákonem stanovený limit  $1/12$  z 176,8 – násobku životního minima, proto je mzda zdaněna jak 19 %, tak i 25 % sazbou daně (a to 2 918,53 EUR je zdaněno 19 % a 1 654,61 EUR je zdaněno 25 %). Procentní výše čisté mzdy k hrubé mzdě je pro jednotlivé varianty následující 70,03 %, 70,44 %, 70,86 % a 71,27 % (viz Graf 4.4). Podíl daňové povinnosti na hrubé mzdě odpovídá hodnotám 18, 81 %, 18,39 %, 17,97 % a 17,56 %. Na pojistném je celkově odvedeno za zaměstnance 574,86 EUR / 15 536 Kč (na ZP 171,60 EUR a na SP 403,26 EUR) a za zaměstnavatele 1 516,93 EUR/ 40 995 Kč (429 EUR na ZP a 1 087,93 EUR na SP).

**Graf 4.4:** Procentní podíl čisté mzdy k 6 – násobku průměrné hrubé mzdy v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

I přesto, že poplatník České republiky navyšuje daňovou povinnost o solidární daň, je jeho procentní podíl čisté mzdy na hrubé mzdě vyšší než u slovenského poplatníka. Na tuto skutečnost má vliv nulová hodnota nezdanitelné části základu daně u slovenského poplatníka. Oproti 3 – násobku průměrné mzdy nedošlo k výraznějšímu poklesu podílu čisté mzdy k hrubé mzdě, protože došlo ke snížení odvodů na pojistném u obou poplatníků z důvodu výpočtu pojistného z maximálního vyměřovacího základu. Navýšení daňové povinnosti o solidární daň se projevilo ve výši daňového zatížení hrubé mzdy českých poplatníků oproti poplatníkům Slovenské republiky.

## 4.2 Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění

Tato kapitola je zaměřena na míru progresivity (PAR – představuje míru rozdílnosti daňového zatížení jednotlivých poplatníků podle výše jejich dosahovaných příjmů) a míru zatížení (ETR – vypovídá o tom, jakou část ze svého příjmu zaplatí poplatníci na dani a na ZP a SP, které je hrazeno zaměstnanci) mezd zaměstnanců České a Slovenské republiky. Ukazatele PAR a ETR jsou vypočteny pro výši hrubých mezd uvedených v předcházející kapitole.

Výsledkem míry progresivity je hodnota určená pro daný interval (hranice intervalů představují jednotlivé násobky průměrné mzdy), která se vypočítá podle vzorce<sup>6</sup>:

<sup>6</sup> Interní zdroje Katedry Účetnictví.

$$PAR = \frac{\frac{T_1}{Y_1} - \frac{T_0}{Y_0}}{Y_1 - Y_0} \text{ kde:} \quad (4.1)$$

$T_1$  – součet daně, SP a ZP hrazeného zaměstnancem vyššího násobku průměrné mzdy,

$T_0$  – součet daně, SP a ZP hrazeného zaměstnancem nižšího násobku průměrné mzdy,

$Y_1$  – hrubá mzda zaměstnance vyššího násobku průměrné mzdy,

$Y_0$  – hrubá mzda zaměstnance nižšího násobku průměrné mzdy.

Podle výsledku se následně určí míra progresivity. Je-li hodnota rovna nule – daň je proporcionální (tzn., že se míra zdanění mezd poplatníků nemění se změnou výše jejich příjmů), menší než nule – daň je regresivní (tzn., že se míra zdanění mezd poplatníků snižuje s růstem jejich příjmů) nebo pokud je hodnota větší než nula – daň je progresivní (tzn., že s rostoucím příjmem dochází ke zvýšení míry zdanění mezd poplatníků).

Výsledek míry daňového zatížení je stanoven v procentech a představuje tedy procento z příjmu zaplacené daňovým poplatníkem na dani a odvodech na zdravotní a sociálním pojištění. Míra zdanění se vypočítá podle vzorce<sup>7</sup>:

$$ETR = \frac{T}{Y} \text{ kde:} \quad (4.2)$$

$Y$  – hrubá mzda,

$T$  – součet daně, ZP a SP hrazeného zaměstnancem.

#### 4.2.1 Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění v České republice

Výpočty pro stanovení míry progresivity a míry zatížení mezd jednotlivých násobků průměrné mzdy a minimální mzdy pro Českou republiku vychází z pomocné Tab. 4.10. Výsledky míry progresivity a míry zdanění mezd v České republice zobrazuje Graf 4.5 až 4.9.

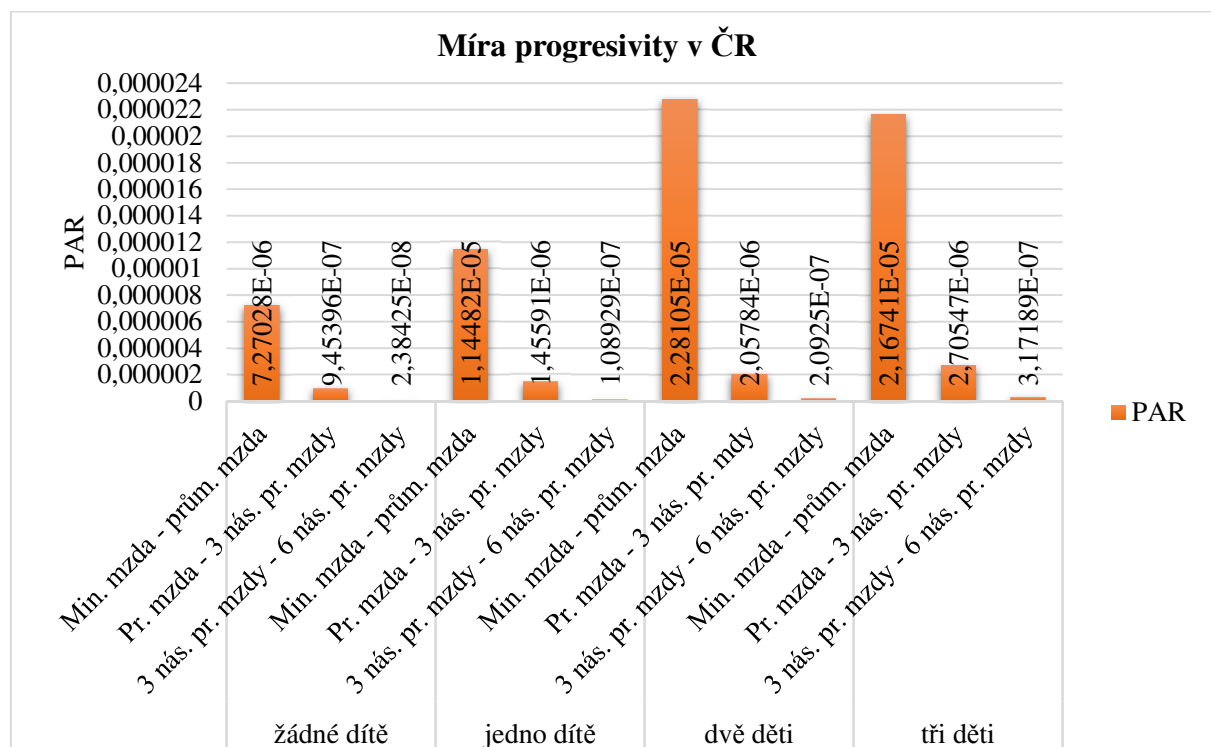
<sup>7</sup> Interní zdroje Katedry Účetnictví.

**Tab. 4.10:** Pomocné výpočty pro ukazatele PAR a ETR České republiky v Kč

Výše mzdy	Počet dětí	Hrubá mzda (Y)	Daň (T)	ZP za zam-nce	SP za zam-nce	ZP a SP za zam-nce (SI)	T + SI
Minimální mzda	0	9 900	0	446	644	1 090	1090
	1	9 900	-1 117	446	644	1 090	-27
	2	9 900	-2 434	446	644	1 090	-1 344
	3	9 900	-3 851	446	644	1 090	-2 761
Průměrná mzda	0	27 006	3 360	1 216	1 756	2 972	6 332
	1	27 006	2 243	1 216	1 756	2 972	5 215
	2	27 006	926	1 216	1 756	2 972	3 898
	3	27 006	-491	1 216	1 756	2 972	2 481
3 - nás. pr. mzdy	0	81 018	14 220	3 646	5 267	8 913	23 133
	1	81 018	13 103	3 646	5 267	8 913	22 016
	2	81 018	11 786	3 646	5 267	8 913	20 699
	3	81 018	10 369	3 646	5 267	8 913	19 282
6 - nás. pr. mzdy	0	162 036	32 266	7 292	7 022	14 314	46 580
	1	162 036	31 149	7 292	7 022	14 314	45 463
	2	162 036	29 832	7 292	7 022	14 314	44 146
	3	162 036	28 415	7 292	7 022	14 314	42 729

Zdroj: Vlastní zpracování

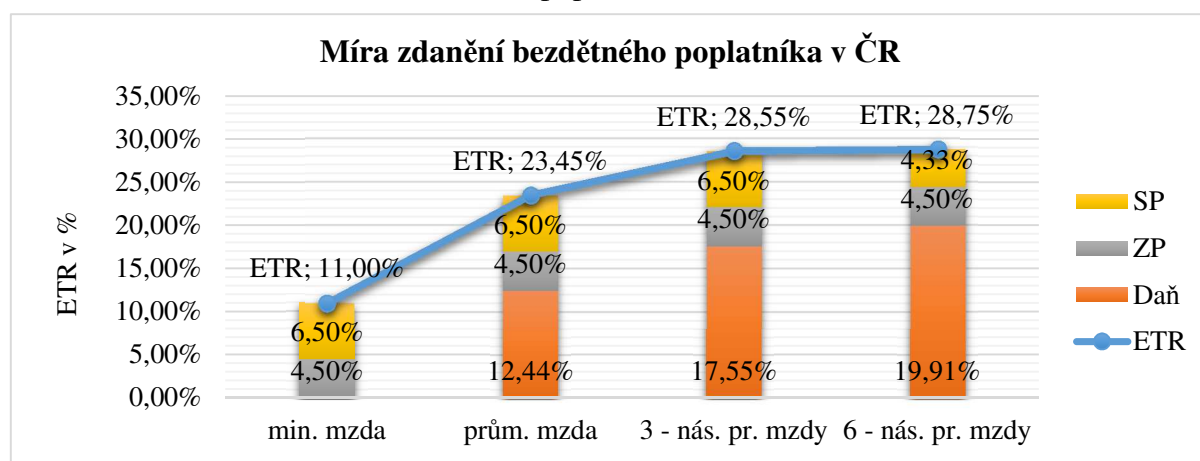
**Graf 4.5:** Míra progresivity podle počtu vyživovaných dětí v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Po dosazení částek hrubých mezd, daně a pojistného uvedených v pomocné Tab. 4.10 do vzorce (4.1) pro výpočet míry progresivity byly vypočteny hodnoty pro jednotlivé intervaly pro daný počet dětí, které jsou zobrazeny v Grafu 4.5. Zjištěné výsledky míry progresivity všech intervalů jsou v hodnotách větší než nula, daň je tedy progresivní, tzn., že s růstem příjmu poplatníka dochází i k růstu míry zdanění jeho příjmu. Míra zdanění je zachycena v Grafu 4.6 až 4.9.

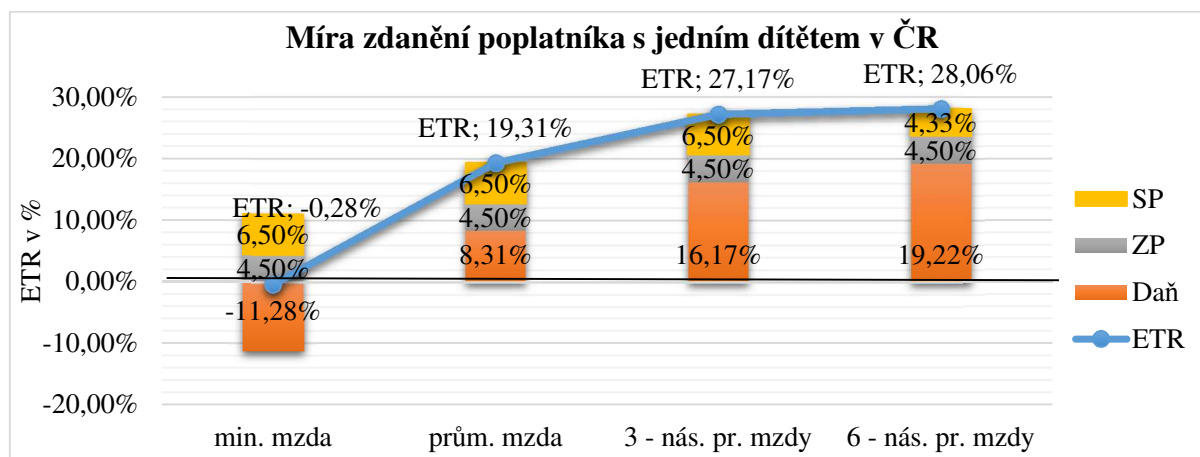
**Graf 4.6:** Míra zdanění bezdětného poplatníka v ČR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

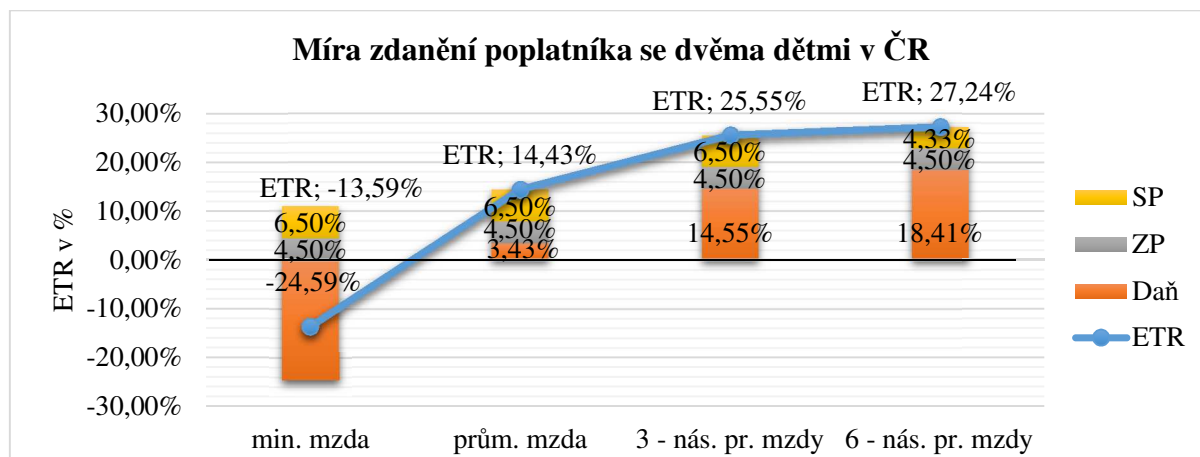
Z Grafu 4.6 vyplývá, že poplatníci zaplatí na dani a odvodech v rozmezí od 11 % do 29 % v závislosti na výši mzdy. Hodnota zdravotního a sociálního pojištění je všech případech ve stejné výši (a to 4,5 % u ZP a 6,5 % u SP), s výjimkou 6 – násobku průměrné mzdy, kde SP činí pouze 4,33 %, protože pojistné je vypočteno z maximálního vyměřovacího základu. I přesto, že u 6 – násobku průměrné mzdy došlo k navýšení daně o solidární zvýše daně neprojevilo se to výraznějším růstem míry zdanění, což je způsobeno právě poklesem hodnoty SP. Také je z grafu patrné, že se míra zdanění s rostoucím příjmem zvyšuje pomaleji než hrubá mzda, tzn., že míra zdanění neroste přímo úměrně s hrubou mzdou.

**Graf 4.7:** Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v ČR



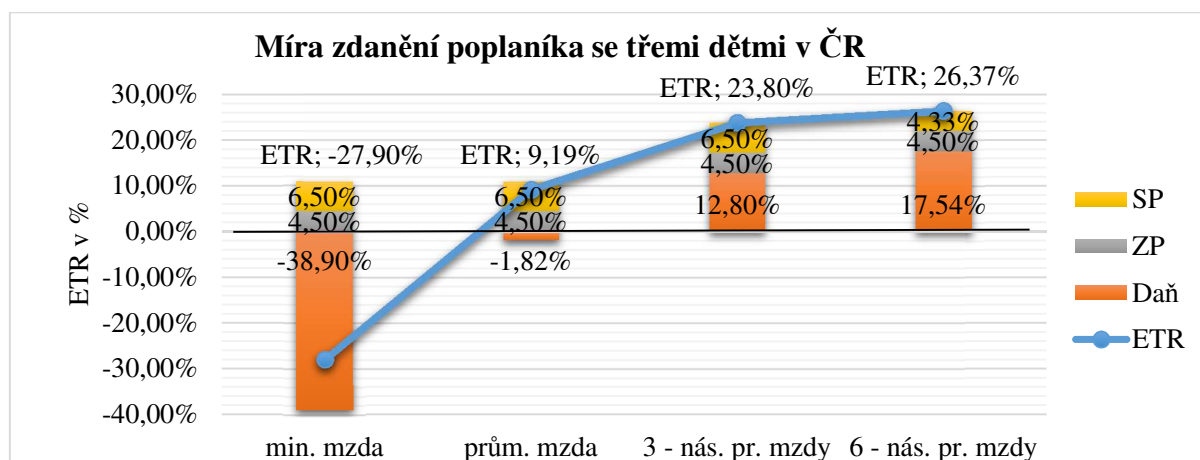
Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 4.8:** Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 4.9:** Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafů 4.6 až 4.9 je patrné, že se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí postupně klesá i míra zdanění poplatníků ČR, která se pohybuje v rozmezí od - 39 % do 28 % v závislosti na výši mzdy a daňového bonusu. Záporné hodnoty daňové povinnosti a míry zdanění jsou způsobeny uplatněním daňového bonusu na vyživované děti. Stejně jako v Grafu 4.6 je výše zdravotního a sociálního pojištění ve všech případech ve stejné výši (a to 4,5 % u ZP a 6,5 % u SP), s výjimkou 6 – násobku průměrné mzdy, kde SP činí pouze 4,33 %, protože pojistné je vypočteno z maximálního vyměřovacího základu. I přesto, že u 6 – násobku průměrné mzdy se zvýšila daňová povinnost o solidární daň, nedošlo k výraznějšímu růstu míry zdanění, což je způsobeno poklesem hodnoty sociálního pojištění.

#### 4.2.2 Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění ve Slovenské republice

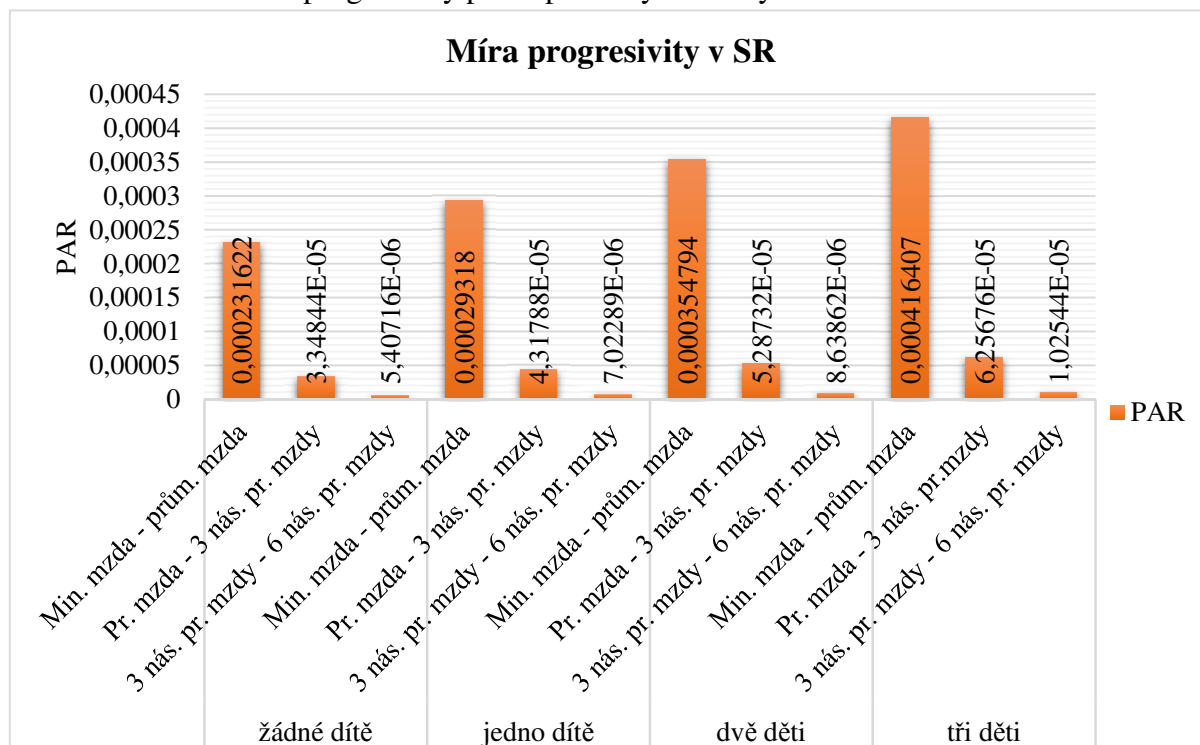
Výpočty pro stanovení míry progresivity a míry zatížení mezd pro jednotlivé násobky průměrné mzdy a minimální mzdy pro Slovenskou republiku vychází z pomocné Tab. 4.11. Výsledky míry progresivity a míry zdanění mezd zaměstnanců Slovenské republiky jsou vyobrazeny v Grafu 4.10 a Graf 4.14.

**Tab. 4.11:** Pomocné výpočty pro ukazatele PAR a ETR SR v EUR

Výše mzdy	Počet dětí	Hrubá mzda (Y)	Daň (T)	ZP za zam-nce	SP za zam-nce	ZP a SP za zam-nce (SI)	T + SI
Minimální mzda	0	405	8,92	3	38,07	41,07	49,99
	1	405	-12,49	3	38,07	41,07	28,58
	2	405	-33,90	3	38,07	41,07	7,17
	3	405	-55,31	3	38,07	41,07	-14,24
Průměrná mzda	0	858	80,96	34,32	80,65	114,97	195,92
	1	858	59,55	34,32	80,65	114,97	174,51
	2	858	38,14	34,32	80,65	114,97	153,10
	3	858	16,73	34,32	80,65	114,97	131,69
3 - nás. pr. mzdy	0	2 574	390,78	102,96	241,95	344,91	735,69
	1	2 574	369,37	102,96	241,95	344,91	714,28
	2	2 574	347,96	102,96	241,95	344,91	692,87
	3	2 574	326,55	102,96	241,95	344,91	671,46
6 - nás. pr. mzdy	0	5 148	968,17	171,60	403,26	574,86	1 543,03
	1	5 148	946,76	171,60	403,26	574,86	1 521,62
	2	5 148	925,35	171,60	403,26	574,86	1 500,21
	3	5 148	903,94	171,60	403,26	574,86	1 478,80

*Zdroj: Vlastní zpracování*

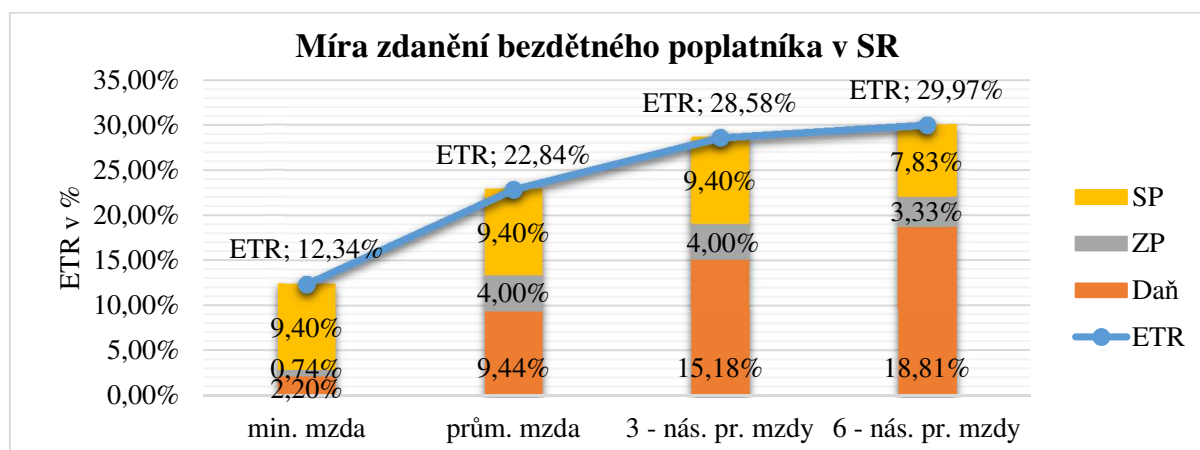
**Graf 4.10:** Míra progresivity podle počtu vyživovaných dětí v SR



Zdroj: Vlastní zpracování

Po dosazení částek hrubých mezd, daně a pojistného uvedených v pomocné Tab. 4.11 do vzorce (4.1) pro výpočet míry progresivity byly vypočteny hodnoty pro jednotlivé intervaly pro daný počet dětí, které jsou zobrazeny v Grafu 4.10. Zjištěné výsledky míry progresivity všech intervalů jsou v kladných hodnotách, daň je tedy progresivní, tzn., že s růstem příjmu poplatníka dochází i k růstu míry zdanění jeho příjmu. Míra zdanění je zachycena v Grafu 4.11 až 4.14.

**Graf 4.11:** Míra zdanění bezdětného poplatníka v SR

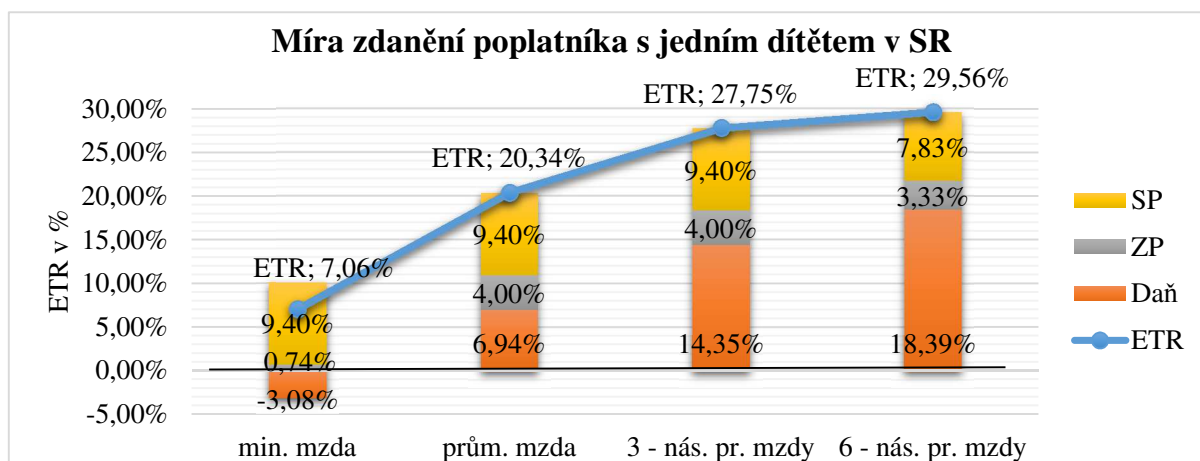


Zdroj: Vlastní zpracování



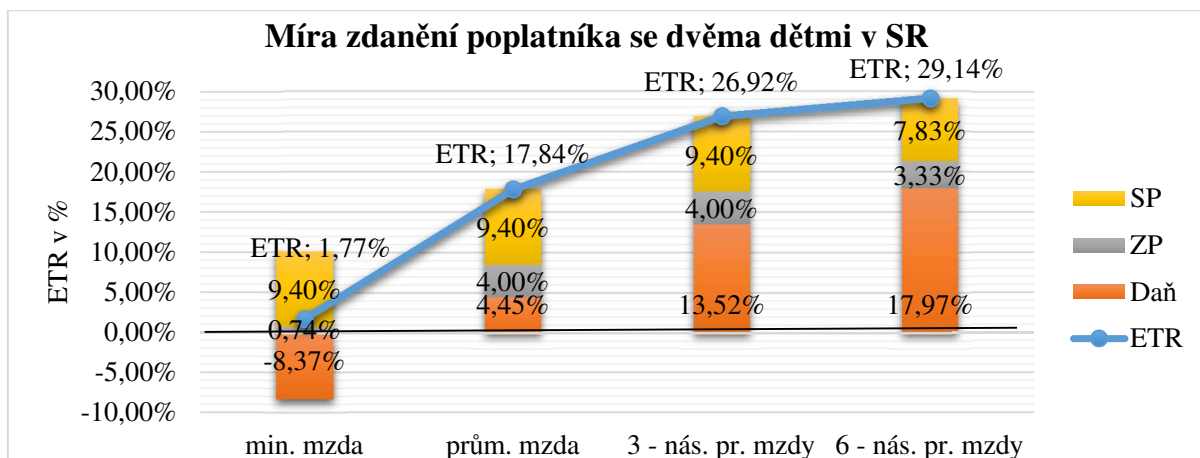
Z Grafu 4.11 plyne, že poplatníci zaplatí na dani a odvodech v rozmezí od 12 % do 30 % v závislosti na výši mzdy. Hodnota zdravotního a sociálního pojištění se pohybuje převážně ve stejné výši (a to 4,00 % u ZP a 9,4 % u SP), s výjimkou minimální mzdy, kde je ZP pouze v hodnotě 0,74 % kvůli uplatnění odpočitatelné položky a také kromě 6 – násobku průměrné mzdy, kde ZP činí 3,33 % a SP je 7,83 %, protože pojistné je vypočteno z maximálního vyměřovacího základu. U 6 – násobku průměrné mzdy i přes nulovou výši nezdanitelné části základu daně na poplatníka nedošlo k výraznějšímu růstu míry zdanění, a to právě kvůli poklesu hodnoty ZP a SP. Také je z grafu patrné, že se míra zdanění s rostoucím příjmem zvyšuje pomaleji než hrubá mzda.

**Graf 4.12:** Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v SR



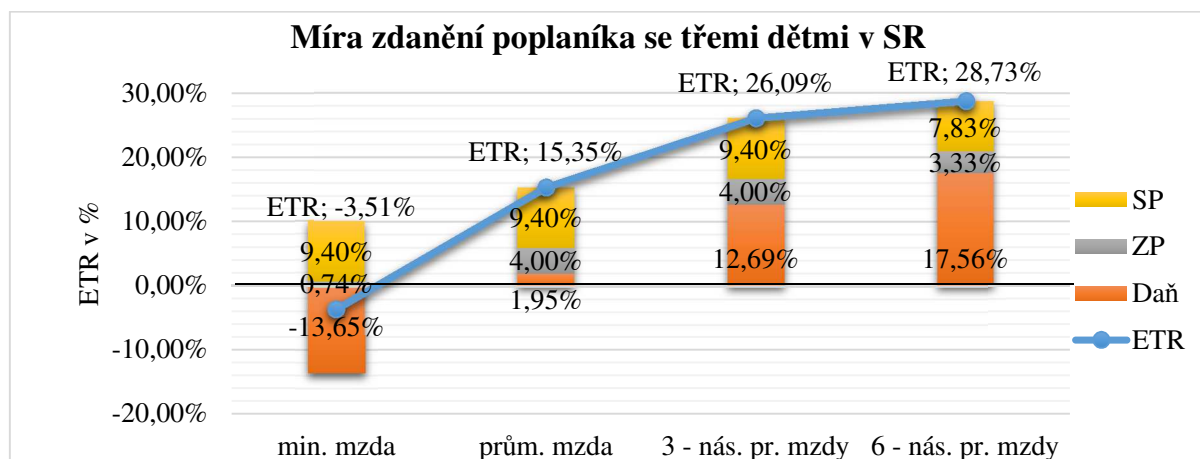
Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 4.13:** Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v SR



Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 4.14:** Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v SR



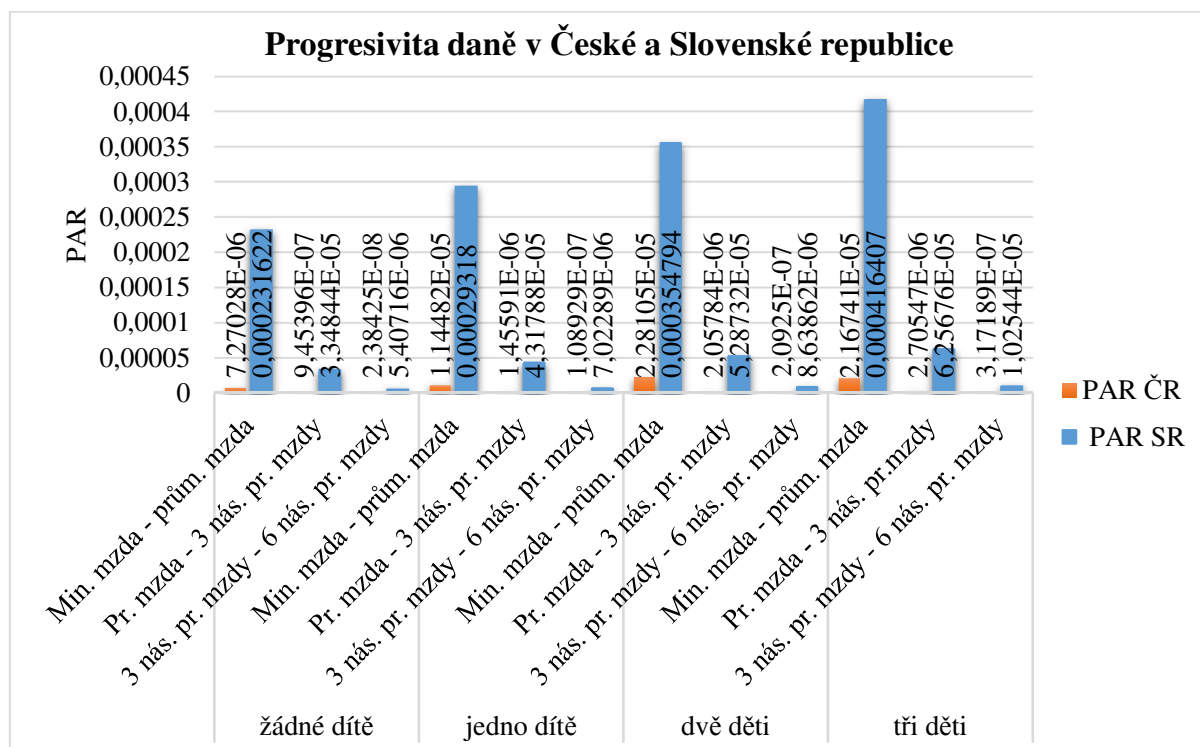
*Zdroj: Vlastní zpracování*

Z Grafů 4.11 až 4.14 je zřejmé, že se zvyšujícím se počtem vyživovaných dětí postupně klesá i míra zdanění poplatníků SR, která se pohybuje v rozmezí od – 13 % do 30 % v závislosti na výši mzdy a daňového bonusu. Záporné hodnoty daňové povinnosti a míry zdanění jsou způsobeny uplatněním daňového bonusu na vyživované děti. Stejně jako v Grafu 4.11 se hodnota zdravotního a sociálního pojištění pohybuje převážně ve stejné výši (a to 4,00 % u ZP a 9,4 % u SP), s výjimkou minimální mzdy, kde je ZP pouze v hodnotě 0,74 % kvůli uplatnění odpočitatelné položky a také kromě 6 – násobku průměrné mzdy, kde ZP činí 3,33 % a SP je 7,83 %, protože pojistné je vypočteno z maximálního vyměrovacího základu. U 6 – násobku průměrné mzdy i přes nulovou výši nezdanitelné části základu daně na poplatníka nedošlo k výraznějšímu růstu míry zdanění, a to z důvodu snížení hodnoty ZP a SP. Také je z grafu patrné, že se míra zdanění s rostoucím příjmem zvyšuje pomaleji než hrubá mzda, tzn., že míra zdanění neroste přímo úměrně s hrubou mzdou.

#### 4.2.3 Srovnání ukazatelů progresivity daně a míry zdanění

V předcházejících kapitolách (a to 4.2.1 Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění v ČR a 4.2.2 Ukazatelé progresivity daně a míry zdanění v SR) byly zjištěny hodnoty ukazatelů míry progresivity a míry zdanění pro jednotlivé výše hrubých mezd v závislosti na počtu vyživovaných dětí. Zjištěné výsledky progresivity daně jsou porovnány v Grafu 4.15 a míry zdanění v Grafu 4.16 až 4.19.

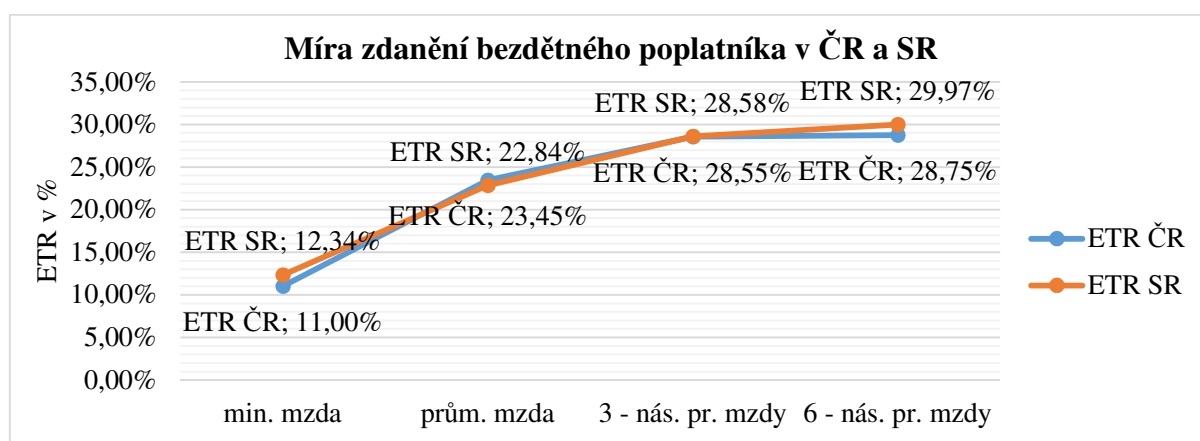
**Graf 4.15:** Progresivita daně v České a Slovenské republice



Zdroj: Vlastní zpracování

Zjištěné výsledky míry progresivity obou států jsou v hodnotách větší než nula, daň je tedy progresivní, tzn., že s růstem příjmu českého i slovenského poplatníka dochází i k růstu míry zdanění jejich příjmů.

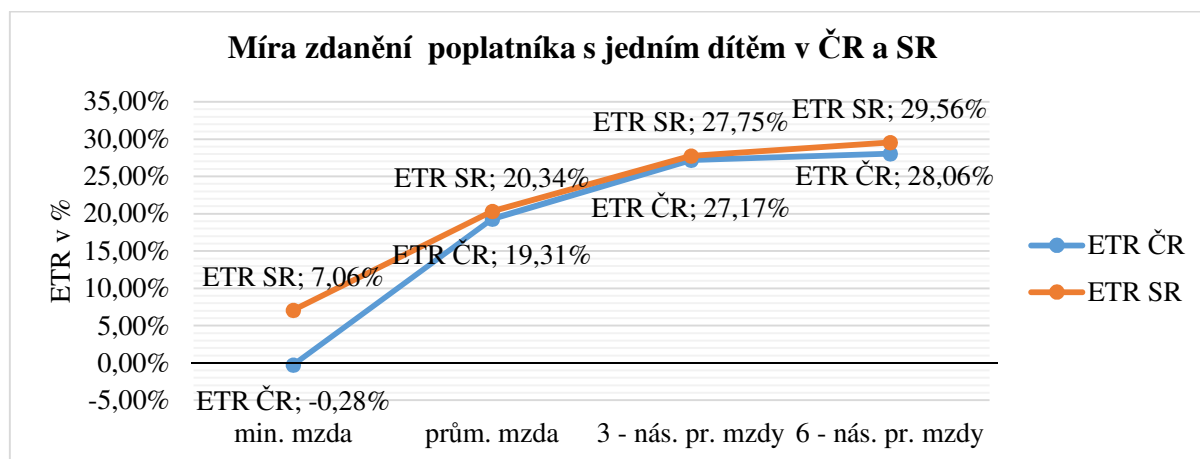
**Graf 4.16:** Míra zdanění bezdětného poplatníka v ČR a SR



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Grafu 4.16 je patrné, že se míra zdanění českého i slovenského poplatníka pohybuje ve stejné výši, a to převážně u průměrné mzdy a 3 – násobku průměrné mzdy. U minimální mzdy a 6 – násobku průměrné mzdy je slovenský poplatník nepatrně více daňově zatížen.

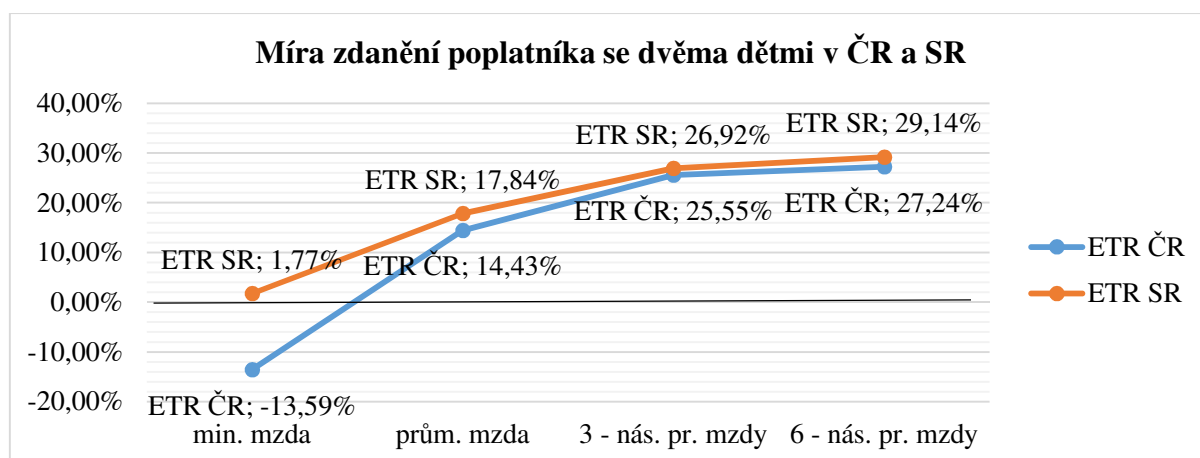
**Graf 4.17:** Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

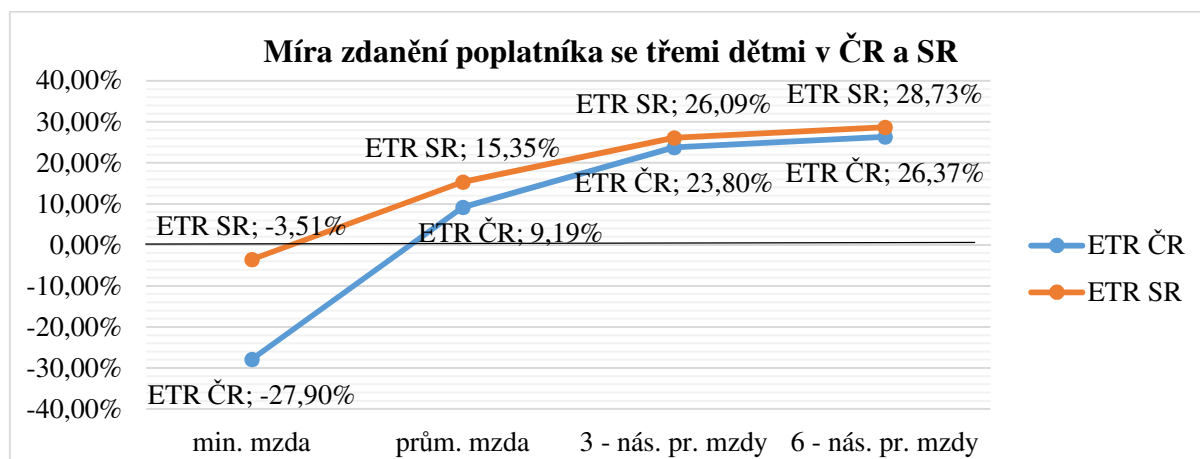
V Grafu 4.17 je už vidět výraznější rozdíl v míře zatížení českého a slovenského poplatníka. Slovenský poplatník je všech případech více daňově zatížen. Český poplatník má dokonce u minimální mzdy zápornou hodnotu ukazatele ETR, protože výše daňového zvýhodnění na vyživované dítě převyšuje souhrnnou částku daňové povinnosti a odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

**Graf 4.18:** Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Graf 4.19:** Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v ČR a SR



*Zdroj: Vlastní zpracování*

V Grafech 4.18 a 4.19 se stále více projevují rozdílné hodnoty ukazatele míry zdanění u českého a slovenského poplatníka. Tento fakt je dán hlavně daňovým zvýhodněním, které je v České republice výhodnější, protože jeho výše stoupá se zvyšujícím se počtem dětí. Slovenský poplatník je opět více daňově zatížen než český poplatník. Záporná hodnota ukazatele ETR u minimální mzdy v České i Slovenské republice je opět dána vyšší hodnotou daňového zvýhodnění oproti sumě daňové povinnosti a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

### 4.3 Výpočet mzdy při bezplatném poskytnutí firemního automobilu pro služební i soukromé účely

Kapitola je zaměřena na výpočet mzdy zaměstnanců v případě, že jim zaměstnavatel poskytuje bezplatně motorové vozidlo pro služební i soukromé účely. Zvolené modelové příklady se týkají fiktivní fyzické osoby, která je v prvním příkladu daňovým rezident v České republice, a ve druhém příkladu daňovým rezidentem Slovenské republiky s příjmem výhradně z jednoho nebo druhého státu (viz Tab. 4.12 až 4.14).

#### Příklad 1

Zaměstnanec, který je daňovým rezidentem České republiky, pobírá mzdu ve výši průměrné mzdy, a to 27 006 Kč měsíčně. Zároveň je mu zaměstnavatelem poskytnut osobní automobil, který bezúplatně využívá k firemním i soukromým účelům. Pořizovací cena

motorového vozidla Škoda Octavia je 544 900 Kč včetně DPH. Zaměstnanec je bezdětný a uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

**Tab. 4.12:** Výpočet měsíční mzdy při bezplatném poskytnutí automobilu v Kč

	<b>Mzda bez automobilu</b>	<b>Mzda s automobilem</b>
<b>Hrubá mzda</b>	27 006	27 006
<b>1 % ze vstupní ceny</b>	-	5 449
<b>Zvýšená hrubá mzda</b>	27 006	32 455
<b>ZP a SP za zaměstnance</b>	2 972	3 571
<b>Superhrubá mzda</b>	36 189	43 490
<b>Základ daně</b>	36 200	43 500
<b>Daň</b>	5 430	6 525
<b>Sleva na poplatníka</b>	2 070	2 070
<b>Daň po slevě</b>	3 360	4 455
<b>Čistá mzda</b>	20 674	18 980

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Jedno procento ze vstupní ceny automobilu zvyšuje hrubý příjem zaměstnance a tím i základ daně pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a základ pro určení zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy obdrží nižší čistou mzdu než v případě, kdyby pobíral stejnou výši mzdy bez bezplatně poskytnutého motorového vozidla. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci bude bezplatně poskytovat automobil k firemním a soukromým účelům i v následujících letech nedojde ke změně vstupní ceny vozidla vlivem odepisování, tzn., že se stále vychází z původní vstupní ceny. Pouze v případě technického zhodnocení se vstupní cena zvýší o jeho hodnotu, a tak tedy 1 % nepeněžitýho příjmu počítáme ze zvýšené ceny.

## **Příklad 2**

Zaměstnanec, který je daňovým rezidentem Slovenské republiky, pobírá mzdu ve výši průměrné mzdy, a to 858 EUR měsíčně. Zároveň je mu zaměstnavatelem poskytnut osobní automobil, který bezúplatně využívá k firemním i soukromým účelům (vozidlo bylo zařazeno do užívání a poskytnuto zaměstnanci ve stejném roce). Pořizovací cena motorového vozidla Škoda Octavia je 20 163 EUR včetně DPH (zaměstnavatel není plátcem DPH). Zaměstnanec je bezdětný a uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Do základu pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance i zaměstnavatele se zahrnuje v prvním roce po zařazení automobilu do užívání i hodnota ve výši 1 % z jeho vstupní ceny. Následně dochází každoročně ke snížení vstupní ceny o 12,5 % po dobu osmi let (viz Tab. 4.13). Po uplynutí 8 roků po zařazení automobilu do užívání nebude poskytované motorové vozidlo zaměstnavatelem na služební i soukromé účely nepeněžitým příjmem zaměstnance. Pokud dojde ke zvýšení ceny automobilu o technické zhodnocení, zvýší se vstupní cena motorového vozidla o hodnotu tohoto technického zhodnocení a výsledná suma se bude každoročně snižovat o 12,5 %.

**Tab. 4.13:** Měsíční nepeněžitý příjem zaměstnance v EUR

Rok	Roční snížení	Kumulativní roční snížení	Cena pro výpočet nepeněžitého příjmu	Měsíční nepeněžitý příjem ve výši 1 %
2016	-	-	20 163	201,63
2017	2 520,38	2 520,38	17 642,62	176,43
2018	2 520,38	5 040,76	15 122,24	151,22
2019	2 520,38	7 561,14	12 601,86	126,02
2020	2 520,38	10 081,52	10 081,48	100,81
2021	2 520,38	12 601,90	7 561,10	75,61
2022	2 520,38	15 122,28	5 040,72	50,41
2023	2 520,38	17 642,66	2 520,34	25,20

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Tab. 4.14:** Výpočet měsíční mzdy při bezplatném poskytnutí automobilu v EUR

	Mzda bez auta	Mzda s automobilem							
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>HM</b>	858	858	858	858	858	858	858	858	858
<b>1% zvýšení</b>	-	201,6	176,4	151,2	126	100,8	75,6	50,4	25,2
<b>Zvýšená HM</b>	858	1059	1034	1009	984	958,8	933,6	908,4	883,2
<b>ZP a SP za zam-nce</b>	114,9	141,9	138,6	135,2	131,9	128,5	125,1	121,7	118,3
<b>NČZD</b>	316,9	316,9	316,9	316,9	316,9	316,9	316,9	316,9	316,9
<b>Zdanitelná mzda</b>	426,2	600,2	578,5	556,9	535,2	513,4	491,6	469,8	448
<b>Daň</b>	80,9	114,1	109,9	105,8	101,7	97,6	93,4	89,3	85,1
<b>Čistá mzda</b>	662,2	601,9	609,5	616,9	624,4	631,9	639,5	647	654,6

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Stejně jako v případě českého poplatníka zvyšuje automobil, který je poskytnut zaměstnanci jako nepeněžitě plnění jeho hrubý příjem, a tím i základ daně pro výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti a základ pro určení zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance, s tím, že v případě slovenského poplatníka každoročně dochází ke snižování měsíčního nepeněžitě plnění (viz Tab. 4.13). Slovenský zaměstnanec po dobu osmi let tedy také obdrží nižší čistou mzdu, než v případě, kdyby pobíral stejnou výši mzdy bez bezplatně poskytnutého motorového vozidla. Po uplynutí osmileté časové lhůty bude jeho čistá mzda ve stejné výši jako čistá mzda zaměstnance bez tohoto nepeněžitě plnění, i přestože motorové vozidlo bude nadále používat pro služební i soukromé účely.

#### **4.4 Výpočet roční čisté mzdy při uplatnění slevy / NČZD na manželku**

Následující kapitola je zaměřena na výpočet čisté roční mzdy zaměstnance v případě, že poplatník v ročním zúčtování za rok 2016 uplatňuje slevu / NČZD na manželku. Modelové příklady jsou zvoleny tak, aby obsahovaly různé varianty, které mohou nastat při využívání této slevy / NČZD v České i Slovenské republice za předpokladu jejich uplatnění za celé zdaňovací období. Příklady se týkají fiktivní fyzické osoby, která je v prvním příkladu daňovým rezident v České republice (viz Tab. 4.15), a ve druhém příkladu daňovým rezidentem Slovenské republiky (viz Tab. 4.16) s příjmem výhradně z jednoho nebo druhého státu.

##### **Příklad 1**

Zaměstnanec, který je daňovým rezidentem České republiky, pobírá mzdu ve výši roční průměrné mzdy, a to 324 072 Kč. Poplatník je bezdětný, uplatňuje slevu na poplatníka a slevu na manželku (pokud to ZDP povoluje), a to v případě, že manželka: nepobírá žádný příjem (nebo má příjem do 68 000 Kč podle ZDP), nemá žádný příjem a je držitelkou průkazu ZTP/P, má příjem přesahující 68 000 Kč ročně (příjem dle ZDP). Výslednou daňovou povinnost a čistou mzdu pro všechny uvedené varianty v České republice obsahuje Tab. 4.15.



**Tab. 4.15:** Roční čistá mzda poplatníka a sleva na manželku v Kč

	Příjem manželky		
	bez příjmu	bez příjmu a držitelka průkazu ZTP/P	příjem nad 68 000 Kč
Hrubá mzda	324 072	324 072	324 072
ZP a SP za zaměstnance	35 649	35 649	35 649
Superhrubá mzda	434 256	434 256	434 256
Základ daně	434 200	434 200	434 200
Daň	65 130	65 130	65 130
Sleva na poplatníka	24 840	24 840	24 840
Sleva na manželku	24 840	49 680	0
Roční daňová povinnost	15 450	0	40 290
Odvedeno na zálohách	40 320	40 320	40 320
Roční přeplatek na dani	24 870	40 320	30
<b>Roční čistá mzda po zohlednění přeplatku<sup>8</sup></b>	<b>313 293</b>	<b>328 743</b>	<b>288 423</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Roční daňová povinnost a roční čistá mzda se po zohlednění přeplatku v případech uvedených v Tab. 4.15 odvíjí od hodnoty uplatňované slevy na manželku, jejíž výše závisí na jejím příjmu. V případě, že poplatníkova manželka nemá během zdaňovacího období žádný příjem, je sleva ve výši 24 840 Kč ročně, je-li navíc ještě držitelkou průkazu ZTP/P zvyšuje se hodnota slevy na dvojnásobek. V posledním případě, kdy má manželka příjem přesahující zákonem stanovený limit, nemůže poplatník tuto slevu uplatnit. Z tabulky je také patrné, že má poplatník ve všech variantách přeplatek na dani, tzn., že během zdaňovacího období bylo na zálohách odvedeno více než je hodnota roční daňové povinnosti po zohlednění roční slevy na manželku, ale i v případě, že poplatník slevu na manželku neuplatňuje. Poplatníkovi bude vrácen přeplatek na dani, kromě poslední varianty, kdy přeplatek nedosahuje minimální úhrnné výše 50 Kč.

## Příklad 2

Zaměstnanec, který je daňovým rezidentem Slovenské republiky, pobírá v prvním případě mzdu ve výši roční průměrné mzdy, a to 10 296 EUR a ve druhém případě roční mzdu v hodnotě 42 000 EUR. Poplatník je bezdětný, uplatňuje slevu na poplatníka a slevu

<sup>8</sup> Zohledňuje se pouze vratný přeplatek, tedy ten, jehož hodnota převyšuje 50 Kč.

na manželku (pokud to zákon o daních z příjmů povoluje), a to za předpokladu, že je základ daně poplatníka:

- roven nebo nižší než 35 022,31 EUR ročně a manželka zároveň: nemá příjem, pobírá příjem nižší než 3 803,33 EUR ročně a má příjem vyšší než 3 803,33 EUR ročně,
- vyšší než 35 022,31 EUR ročně a jeho manželka zároveň: nemá příjem a má příjem.

Výsledné daňové povinnosti a čisté mzdy pro všechny uvedené varianty ve Slovenské republice jsou vyčísleny v Tab. 4.16.

**Tab. 4.16:** Roční čistá mzda poplatníka a sleva na manželku v EUR

	Příjem manželky				
	bez příjmu	příjem 2 500	příjem 4 860	bez příjmu	příjem 4 860
Hrubá mzda	10 296	10 296	10 296	42 000	42 000
ZP a SP za zaměstnance	1 379,66	1 379,66	1 379,66	5 628	5 628
Částečný základ daně	8 916,34	8 916,34	8 916,34	36 372	36 372
NČZD na poplatníka	3 803,33	3 803,33	3 803,33	0	0
NČZD na manželku	3 803,33	1 303,33	0	3 465,91	0
Zdanitelná mzda	1 309,68	3 809,68	5 113,01	32 906,09	36 372,00
Roční daňová povinnost	248,84	723,84	971,47	6 252,16	6 991,66
Odvedeno na zálohách	971,40	971,40	971,40	6 991,56	6 991,56
Roční přeplatek na dani	722,56	247,56	-0,07	739,40	-0,10
<b>Roční čistá mzda po zohlednění přeplatku<sup>9</sup></b>	<b>9 638,90</b>	<b>9 163,90</b>	<b>8 916,34</b>	<b>37 111,40</b>	<b>36 372</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Roční daňová povinnost a roční čistá mzda se po zohlednění přeplatku v případech uvedených v Tab. 4.16 odvíjí od hodnoty uplatňované slevy na manželku, jejíž výše závisí na základu daně poplatníka a na dosahovaném příjmu manželky. Má-li poplatník základ daně roven nebo nižší než 176,8 – násobek životního minima (tj. 35 022,31 EUR ročně) a jeho manželka nepobírá žádný příjem, může poplatník uplatnit celou výši NČZD na manželku, pokud má manželka příjmy do výše 19,2 – násobku životního minima (tj. 3 803,33 EUR ročně) uplatní poplatník pouze část NČZD na manželku (v uvedeném příkladu se jedná o rozdíl mezi

<sup>9</sup> Zohledňuje se pouze nedoplatek, jehož hodnota je vyšší než 5 EUR.

$3\,803,33 - 2\,500 = 1\,303,33$  EUR), v případě, že příjem manželky převyšuje hodnotu 3 803,33 EUR ročně, jen NČZD v nulové výši.

Přesahuje-li základ daně poplatníka 35 022,31 EUR ročně a manželka nepobírá žádný příjem, je vypočtena NČZD na manželku jako rozdíl mezi 63,4 – násobkem životního minima a  $\frac{1}{4}$  základu daně poplatníka (tj.:  $12\,558,906 - (36\,372/4) = 3\,465,91$  EUR). V případě, že manželka má vlastní příjem, vypočítá se NČZD na manželku jako rozdíl mezi 63,4 – násobkem životního minima,  $\frac{1}{4}$  základu daně poplatníka a příjmem manželky, tj.:  $12\,558,906 - (36\,372/4) - 4\,860 < 0$ , tzn., že NČZD je v nulové hodnotě. Zároveň základ daně zaměstnance pro výpočet daně přesáhl zákonem stanovený limit, proto je mzda zdaněna jak 19 %, tak i 25 % sazbou daně (a to 35 022,31 EUR je zdaněno 19 % a 1 349,69 EUR je zdaněno 25 %). V obou případech je NČZD na poplatníka v nulové výši, protože je-li podle zákona  $8\,755,578 - (36\,372/4) < 0$  je nezdanitelná část základu daně rovna nule.

Z tabulky je také patrné, že má poplatník ve třech případech přeplatek na dani, tzn., že během zdaňovacího období bylo na zálohách odvedeno více, než je hodnota roční daňové povinnosti po zohlednění roční slevy na manželku. Tyto přeplatky budou poplatníkovi vráceny. Ve dvou případech vznikl poplatníkovi nedoplatek na dani, který nebude vymáhán, protože jeho hodnota nepřekročila 5 EUR.

Při porovnání výše uvedených příkladů, je zřejmé, že uplatnění a zjištění hodnoty slevy / NČZD na manželku je podstatně jednodušší v České republice. U jednotlivých slovenských poplatníků se částka NČZD na manželku liší v závislosti na výši základu daně poplatníka a příjmu manželky, a proto je nutné přepočítávat hodnotu NČZD na manželku pro konkrétní případy.

#### **4.5 Srovnání podstatných rozdílů při výpočtu daňové povinnosti v ČR a SR**

Následující kapitola je zaměřena na srovnání postupu aplikovaného při zjištění daňové povinnosti a porovnání příslušných hodnot a procentních sazeb používaných při výpočtu čisté mzdy zaměstnanců České a Slovenské republiky. Daňový systém obou zemí vycházel ze stejného základu, ale postupem času se tyto systémy vyvíjely odděleně a vznikly tak výrazné rozdíly, které ovlivňují vyčíslení výsledné daňové povinnosti a následně i čisté mzdy zaměstnanců.

Při výpočtu daňové povinnosti je v České a v Slovenské republice uplatněn jiný postup (viz Tab. 4.17). V ČR se nejdříve určí základ pro stanovení daně, který odpovídá součtu hodnoty hrubé mzdy zaměstnance a sociálního a zdravotního pojištěním odváděného zaměstnavatelem. Výše daně se následně zjistí vynásobením vypočteného základu daně zaokrouhleného na 100 Kč nahoru 15% daňovou sazbou. Takto stanovená daň je následně snížena o slevy na dani a daňové zvýhodnění (má-li na ně poplatník nárok).

Naproti tomu v SR je nejprve zjištěna tzv. zdanitelná mzda, která představuje hrubou mzdu zaměstnance sníženou o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnancem a nezdánitelné části základu daně. Z takto určené a zaokrouhlené zdanitelné mzdy na euro centy dolů se vypočte daň pomocí 19% sazby daně, popřípadě i 25 % ze základu daně přesahujícího 176,8 – násobek hodnoty životního minima. Pokud má poplatník nárok na daňový bonus, je o něj snížena vypočtená daň.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že nejpodstatnější odlišnosti jsou u stanovení základu daně, u daňových sazeb a u uplatňování nezdánitelných částí základu daně, slev na dani a daňového bonusu.

Čistá mzda zaměstnanců jak v České, tak i Slovenské republice se stanoví stejným postupem, a to odečtením zdravotního a sociálního pojištění placeného zaměstnanci a zjištěné výsledné daňové povinnosti od hrubé mzdy zaměstnanců. V ČR může být čistá mzda snížena ještě o solidární zvýšení daně.

**Tab. 4.17:** Srovnání postupu pro výpočet daňové povinnosti v ČR a SR

<b>Řádek</b>	<b>Česká republika</b>	<b>Slovenská republika</b>
A	Hrubá mzda	Hrubá mzda
B	Pojistné hrazené zaměstnavatelem (A . 34 %)	Pojistné hrazené zaměstnancem (A . 13,4 %)
C	Superhrubá mzda (A + B)	Částečný základ daně (A – B)
D	Základ daně (C zaokrouhlené na 100 Kč nahoru)	Nezdánitelné části základu daně
E	Daň před slevami (D . 15 %)	Zdanitelná mzda zaokrouhlená na euro centy dolů (C – D)
F	Slevy na dani	Sazba daně 19 %, případně 25 %
G	Daň po slevách (E – F)	Daň (E . F)
H	Daňové zvýhodnění	Daňový bonus
I	<b>Daňová povinnost / daňové zvýhodnění (G – H)</b>	<b>Daň upravená o daňový bonus (G – H)</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Rozdíly při zjištění daňové povinnosti nejsou pouze v postupu výpočtu, ale i v používaných hodnotách a procentních sazbách (viz Tab. 4.18). Sazby pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění se pohybují v poměrně stejné výši. Výraznější odlišnosti se objevují především u slev na dani a nezdanitelných částí základu daně, které se liší nejen v okamžiku jejich uplatnění (slevy na dani se odečtou až po vypočtení daně, naproti tomu nezdanitelné části základu daně jsou uplatněny ještě před stanovením daně), ale i jejich počtem druhů a výší. Daňový systém ČR nabízí větší množství slev, které mohou být uplatněny poplatníkem (v případě, že má na ně poplatník podle zákona nárok), oproti daňovému systému SR. Hodnoty slev v ČR představují stanovenou částku, která není závislá nebo se neodvíjí od nabytých příjmů poplatníka nebo jiných faktorů. Naopak v SR je výše nezdanitelné části základu daně na poplatníka závislá na hodnotě dosaženého základu daně poplatníka, a výše nezdanitelné části základu daně na manželku se odvíjí od hodnoty základu daně poplatníka a příjmu manželky.

Další rozdíl je i u daňového zvýhodnění / daňového bonusu. V ČR jsou od roku 2015 používány tři hodnoty daňového zvýhodnění, a to podle počtu vyživovaných dětí v domácnosti. V SR je zákonem stanovena pouze jedna hodnota daňového bonusu, která je stejná pro všechny vyživované děti v domácnosti.

**Tab. 4.18:** Srovnání číselných a procentních hodnot pro výpočet daňové povinnosti  
v ČR a SR v roce 2016<sup>10</sup>

Položka	Česká republika	Slovenská republika
<b>Minimální mzda</b>	9 900 Kč	405 EUR / 10 945 Kč
<b>Sazba daně</b>	15 %	19 % (případně 25 %) <sup>i</sup>
<b>ZP zaměstnavatele</b>	9 %	10 % (5 % u zaměstnance se zdravotním postižením)
<b>ZP zaměstnance</b>	4,5 %	4 % (2 % u zaměstnance se zdravotním postižením)
<b>Min. vyměřovací základ pro ZP</b>	9 900 Kč za měsíc	není stanoven
<b>Max. vyměřovací základ pro ZP</b>	není stanoven	4 290 EUR za měsíc / 115 937 Kč za měsíc
<b>SP zaměstnance</b>	6,5 %	9,4 %
<b>SP zaměstnavatele</b>	25 %	25,20 %
<b>Min. vyměřovací základ pro SP</b>	není stanoven	není stanoven
<b>Max. vyměřovací základ pro SP</b>	108 024 Kč za měsíc	4 290 EUR za měsíc / 115 937 Kč za měsíc
<b>Slevy na popl. / nezdan. část ZD na popl.</b>	24 840 Kč ročně	závisí na výši základu daně poplatníka <sup>ii</sup>
<b>Sleva na manželku / nezdan. část ZD na manželku</b>	24 840 Kč ročně (49 680 Kč ročně je-li manželka držitelem průkazu ZTP/P)	závisí na výši základu daně poplatníka a výše příjmu manželky <sup>iii</sup>
<b>Sleva na invaliditu 1. a 2. st.</b>	2 520 Kč ročně	-
<b>Nezdan. část ZD – příspěvek na dobrovolné důchodové spoření</b>	není stanoveno	988,8 EUR / 26 722 Kč ročně (II. pilíř) 180 EUR / 4 865 Kč ročně (III. pilíř)
<b>Sleva na invaliditu 3. st.</b>	5 040 Kč ročně	-
<b>Sleva pro poplatníka, který je držitelem průkazu ZTP/P</b>	16 140 Kč ročně	-
<b>Sleva na studenta</b>	4 020 Kč ročně	-
<b>Sleva za umístění dítěte</b>	9 900 Kč ročně	-
<b>Daňové zvýhodnění / daňový bonus</b>	13 404 Kč ročně za 1. dítě 15 804 Kč ročně za 2. dítě 17 004 Kč ročně za 3. a každé další dítě	256,92 EUR ročně / 6 943 Kč ročně na každé dítě

*Zdroj: Vlastní zpracování*

<sup>i</sup> Sazba daně pro část základu daně přesahujícího 176,8 – násobek hodnoty životního minima.

Možnost zdanění tzv. osobní sazbou daně ve výši 5 % podle § 15a zákona o dani z příjmů.

<sup>ii</sup> Viz Tab. 3.1: Nezdanitelné části základu daně.

<sup>iii</sup> Viz Tab. 3.1: Nezdanitelné části základu daně.

<sup>10</sup> K přepočtu měny byl použit kurz ČNB k 31. 12. 2015 (27,025 CZK/EUR).

## 4.6 Zhodnocení

Daňová povinnost českého poplatníka je v současnosti zjišťovaná ze superhrubé mzdy, tedy jeho získaného hrubého příjmu navýšeného o odvody zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnavatele. Dochází tak ke zvýšení základu pro výpočet daně o 34 %, což vede k růstu daňové povinnosti. Na druhé straně je toto navýšení kompenzováno celou řadou slev na dani a také daňovým zvýhodněním, které se uplatňuje až po zjištění daňové povinnosti, dochází tak k maximálnímu využití jejich účelu, což může vést až k nulové dani nebo dokonce k daňovému bonusu převážně u poplatníků s nízkými příjmy. V České republice je zavedena jednotná sazba daně z příjmů ze závislé činnosti, která činí 15 % z již zmiňovaného základu daně. I když se jedná o rovnou daň, dochází k progresivnímu zdanění příjmů, protože se její hodnota s rostoucím základem daně zvyšuje. Poplatníci s vysokými příjmy jsou zdaňováni ještě solidární daní, která navyšuje jejich daňovou povinnost. Toto zvýšené zdanění mezd vysokopříjmových osob je do určité míry zase kompenzováno maximální hranicí pro výpočet sociálního pojištění, které je součástí základu pro výpočet daňové povinnosti a dochází tak i ke snížení odvodů. V současném nastavení daňového systému, tak nedochází k dostatečně „spravedlivému“ zdanění, které by proporcionálně odpovídalo dosaženému příjmu zaměstnanců. Poplatníci s nízkými příjmy jsou podstatně méně daňově zatíženi (v některých případech dosahují i daňového bonusu) ve vztahu k výši jejich příjmů, stejně tak jako poplatníci s vysokými příjmy, jejichž výhodou je zase maximálně stanovený strop pro výpočet sociálního pojištění. Lze tedy říci, že dochází převážně k výraznějšímu zatížení osob střední vrstvy, tedy zaměstnanců s příjmy mezi hodnotami okolo minimální mzdy a čtyřnásobkem průměrné mzdy.

Nabízí se tedy otázka, jestli by k nižšímu a rovnoměrnějšímu zdanění různých příjmových skupin obyvatel napomohlo přiblížení se k daňovému systému Slovenské republiky. Už základ pro výpočet daňové povinnosti evokuje nižší výslednou daň poplatníků, protože je počítána z hrubé mzdy zaměstnanců snížené o odvody na zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. Ale kvůli nastavenému systému uplatnění nezdaniitelných částí základu daně, které se využívají ještě před samotným zjištěním daně a ne vždy v jejich plné výši, a také z důvodu zdanění progresivní sazbou daně dochází nejen k vyššímu zdanění u všech příjmových skupin obyvatel, ale převážně vysokopříjmových poplatníků. Snižující se hodnota nezdaniitelných částí základu daně a zvyšující se výše daňové povinnosti vlivem progresivní sazby daně v souvislosti s růstem základu daně poplatníka je částečně vyrovnána maximálním vyměřovacím základem pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Stanovení maximální hranice pro výpočet odvodů sice snižuje jejich hodnotu, která

je odpočtena od hrubé mzdy při výpočtu čisté mzdy, ale na druhou stranu dochází k nižšímu snížení základu pro výpočet daňové povinnosti. Takto nastavený systém zdanění je výhodnější převážně pro nízkopříjmové poplatníky.

Kdyby byly převzaty určité prvky ze slovenské daňové soustavy, jako například postup stanovení základu pro výpočet daně, progresivní sazba daně nebo způsob stanovení nezdaniitelných částí základu daně, mohlo by se docílit lepší redistribuce důchodů. U základu daně vypočteného jako rozdíl hrubé mzdy a pojistného za zaměstnance by bylo odstraněno zdanění pojistného za zaměstnavatele, tak jak je tomu současně v České republice. Bylo by tak docíleno snížení daňové povinnosti, které by mohlo být kompenzované progresivní sazbou daně (která je již v určité míře v českém daňovém systému zavedena ve formě solidární daně) a právě způsobem uplatnění nezdaniitelných částí základu daně (i když je určení jejich výše propočtově náročnější). Poplatníci s příjmy okolo minimální mzdy by byli sice méně daňové zatížení, ale i tak by do jisté míry přispívali do státního rozpočtu. Docházelo by tak k výraznějšímu zdanění zaměstnanců s vysokými příjmy, které by bylo vhodné limitovat právě maximálními vyměřovacími základy pro výpočet pojistného tvořícího významnou oblast při zdaňování mezd, aby tak nedocházelo k demotivaci produktivních zaměstnanců ke zvyšování jejich pracovního úsilí.

Při úvahách o způsobu zdanění příjmů ze závislé činnosti nestačí pouze uvažování o stanovení rovné nebo progresivní sazby daně, ale je potřeba se dívat na systém zdanění komplexněji. Například z hlediska určení základu daně, různých daňových úlev, jejich výše a počtu, ale také sazeb pojistného. Všechny tyto položky ať už z větší nebo menší části ovlivňují výslednou míru zdanění a čistou mzdu každého zaměstnance.



## 5 Závěr

Diplomová práce je zaměřena převážně na charakteristiku a základní vymezení příjmů ze závislé činnosti fyzických osob a s tím souvisejících odvodů na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení v České a Slovenské republice. Cílem práce bylo porovnání a zhodnocení zdanění příjmů ze závislé činnosti českých a slovenských poplatníků.

Cíl diplomové práce byl aplikován na různých modelových příkladech fiktivních fyzických osob, které byly vždy v jednom případě daňovým rezidentem v České republice a ve druhém případě daňovým rezidentem Slovenské republiky s příjmy výhradně z jednoho nebo druhého státu.

Při srovnání postupu zdanění obou států je rozdíl převážně ve stanovení základu pro výpočet daňové povinnosti. V České republice je daň počítána z hrubé mzdy navýšené o pojistné hrazené za zaměstnavatele, což vede k navýšení základu daně. Naproti tomu ve Slovenské republice zdanitelnou mzdu představuje hrubá mzda snížená o hodnotu pojistného hrazeného za zaměstnance a nezdanitelné části základu daně. Právě v oblasti nezdanitelných částí základu daně / slev na dani se objevuje další odlišnost, jedná se o počet druhů, okamžik a hodnotu jejich uplatnění. V České republice jsou slevy na dani v konstantní výši (jejich výsledná suma není závislá na žádném faktoru) a jsou použity až po zjištění daňové povinnosti, ale ve Slovenské republice se hodnota nezdanitelných částí základu daně odvíjí v závislosti na výši příjmu poplatníka, popřípadě ještě příjmu jeho manželky a jsou uplatněny před výpočtem daně. Pro výpočet daně z příjmů fyzických osob v České republice je stanovena pouze jedna sazba, a to 15 % ze základu daně, případně dojde k navýšení daně o tzv. solidární daň, která činí 7 % z rozdílu mezi hrubou mzdou poplatníka a zákonem určenou hranicí. Ale ve Slovenské republice se používají dvě sazby, a to 19 % a 25 % po překročení zákonem stanoveného limitu. Existuje zde také ještě tzv. osobní sazba daně ve výši 5 %, kterou se zdaňují příjmy ze závislé činnosti prezidenta SR, poslanců SR, členů vlád SR atd. Další podstatnou odlišnost nalezneme u daňového zvýhodnění, jehož hodnota se v České republice na rozdíl od Slovenské republiky s přibývajícím počtem dětí zvyšuje.

U odvodů na zdravotní a sociální pojištění mají oba státy mnoho společného, převážně v oblasti výše pojistného, která se pohybuje na podobné úrovni. Rozdíly se objevují u určení minimálních a maximálních vyměřovacích základů pro výpočet pojistného. V České republice je stanoven minimální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění a maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění. Ve Slovenské republice nenalezneme minimální

hranici vyměřovacího základu pro zdravotní ani sociální pojištění, ale naopak zde existuje maximální hranice vyměřovacího základu jak pro zdravotní, tak i sociální pojištění. V případě zdravotního pojištění lze uplatnit odpočitatelnou položku, která je určena pro nízkopříjmové zaměstnance, a jejímž prostřednictvím se snižuje vyměřovací základ pro výpočet záloh na pojistné.

Při vypočtení a zhodnocení jednotlivých variant modelových příkladů a jejich míry zdanění vyplývá, že poplatník České republiky obdrží vyšší podíl čisté mzdy k hrubé mzdě, tzn., že je méně daňově zatížen než slovenský poplatník. S přibývajícím počtem dětí výrazně klesá podíl čisté mzdy k hrubé mzdě a stoupá míra zatížení slovenského poplatníka oproti českému, tj. právě způsobeno neměnnou výší daňového zvýhodnění na Slovensku.

Výhoda při zdaňování mezd slovenského zaměstnance se objevuje při poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnavatelem v podobě motorového vozidla sloužícího k služebním i soukromým účelům. Hodnota tohoto nepeněžního plnění se každoročně snižuje o 12,5 % po dobu osmi let, a po uplynutí této doby je v nulové výši. Poplatníkovi se tak každým rokem snižuje základ pro výpočet daně a odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Oproti českému poplatníkovi, jehož výše nepeněžitého plnění po celou dobu bezplatného využívání vozidla pro služební i soukromé účely činí stále stejnou hodnotu.

V oblasti uplatňování slevy / NČZD na manželku v ročním zúčtování je patrný rozdíl v propočtové náročnosti při stanovení částky NČZD na manželku ve Slovenské republice. U jednotlivých poplatníků se částka NČZD na manželku liší v závislosti na výši základu daně poplatníka a příjmu manželky, a proto je nutné přepočítávat hodnotu tohoto zvýhodnění zvlášť pro konkrétní případy. S rostoucím základem daně poplatníka a příjmem manželky se částka NČZD stále snižuje až na hodnotu nula. U českých poplatníků je tato sleva stále ve stejné výši (podle podmínek stanovených v ZDP) a neodvídá se od jejich příjmů, tak je totožná jak pro poplatníky s nízkými, tak i s vysokými příjmy.

S ohledem na všechny faktory ovlivňující výslednou daňovou povinnost, lze říci, že zdanění příjmů ze závislé činnosti je výhodnější pro poplatníky České republiky, kteří jsou méně daňově zatíženi, mohou využívat více slev na dani a vyšší hodnoty daňového zvýhodnění na vyživované děti, a také je jednodušší určit jejich výše.

## Seznam použité literatury

### Odborné knihy:

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2015*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 176 s. ISBN 978-80-7263-931-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2015*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 416 s. ISBN 978-80-7263-933-5.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy od A do Z 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 565 s. ISBN 978-80-7478-718-8.

LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za rok 2014*. 19. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 295 s. ISBN 978-80-7263-915-1.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

SCHULTZOVÁ, Anna a kol. *Daňovníctvo*. Bratislava: Iura Edition, 2011. 260 s. ISBN 978-80-8078-407-2.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

ZUBAĽOVÁ, Alena a kol. *Daňové teórie a ich využitie v praxi*. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2012. 110 s. ISBN 978-80-8078-487-4.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2015*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 280 s. ISBN 978-80-7263-927-4.

### Elektronické dokumenty a ostatní:

DÖVERA. *Odvody od januára 2016*. Dövera [8. 7. 2015]. Dostupné z: <http://www.dovera.sk/platitel/tema-odvody-na-zdravotne-poistenie/a1571/odvody-od-januara-2016>.

EKONOMICKÁ FAKULTA – VŠB. *Analýza vývoje hodnot ukazatelů průměrné osobní sazby daně a progresivity průměrné sazby u vybraných poplatníků v ČR v letech 2001-2010*. Dostupné z: [https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/rmfr/.content/galeriedokumentu/2014/plne-zneni-prispevku/Ratmanova.Iveta\\_2.pdf](https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/rmfr/.content/galeriedokumentu/2014/plne-zneni-prispevku/Ratmanova.Iveta_2.pdf).

FINANCE. *Odvedy na sociálne poistenie*. Dostupné z: <http://www.finance.sk/dane/informacie/socialne-poistenie/socialne-poistenie/>.

FINANCE. *Zamestnanecká prémie*. Dostupné z: <http://www.finance.sk/dane/informacie/zamestnanecka-premia/co-je-zam-premia>.

FINANCE. *Zdravotné poistenie 2016*. Dostupné z: <http://www.finance.sk/dane/informacie/mzda-zdravotne-poistenie/vymeriavaci-zaklad>.

FINANČNÁ SPRÁVA – SLOVENSKÁ REPUBLIKA. *Daň z príjmov*. Dostupné z: <https://www.financnasprava.sk/sk/obcania/dane/dan-z-prijmov#UplatnenieDanovychZvyhodneni>.

Interní zdroje Katedry Účetnictví.

PODNIKAJTE. *Minimálna mzda od 1. 1. 2016*. Podnikajte [7. 10. 2015]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/2331/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/minimalna-mzda-1-1-2016.xhtml>.

PODNIKAJTE. *Ročné zúčtovanie poisťného (zdravotného poistenia) za rok 2014*. Podnikajte [4. 7. 2015]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/2151/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/rocne-zuctovanie-za-rok-2014.xhtml>.

SOCIÁLNA POISŤOVŇA. *Zamestnávateľ*. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/2075menu/55359s>.

TAXATION AND CUSTOMS UNION. *Taxation trends in the European Union*. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/resources/documents/taxation/gen\\_info/economic\\_analysis/tax\\_structures/2015/report.pdf](http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2015/report.pdf).

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA. *Odpočítateľná položka*. Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/odpocitatelna-polozka/>.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA. *Práva a povinnosti poistencov*. Dostupné: <https://www.vszp.sk/poistenci/prava-povinnosti-poistencov/prava-povinnostipoistencov.html>.

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA. *Preddavky na poistné*. Dostupé z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/preddavky-poistne.html>.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84 s. 3146-3241. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).

Zákon č. 461 ze dne 30. října 2003 o sociálnom poistení. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2003, částka 200 s. 3550-3703. Dostupné z: <https://www.slovlex.sk/static/pdf/2003/2003c200.pdf>.

Zákon č. 48 ze dne 7. března 1997 o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1997, částka 16 s. 1185-1264. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).

Zákon č. 580 ze dne 21. října 2004 o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákkonov. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2004, částka 246 s. 5765-5776. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2004/2004c246.pdf>.

Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmu. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 117, s. 3473-3491. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=586/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).

Zákon č. 589 ze dne 20. prosince 1992 o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 118, s. 3522-3528. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=589/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=589/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).

Zákon č. 595 ze dne 4. prosince 2003 o dani z příjmů. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2003, částka 243 s. 5606-5655. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2003/2003c243.pdf>.

## Seznam zkratek

č.	číslo
ČM	čistá mzda
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ETR	míra zdanění
FO	fyzické osoby
HM	hrubá mzda
koef.	koeficient
k. s.	komanditní společnost
NČZD	nezdanitelná část základu daně
min. mzda	minimální mzda
nás. pr. mzdy	násobky průměrné mzdy
nezdan.	nezdanitelná
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
odst.	odstavec
PAR	míra progresivity
pís.	písmeno
prům. mzda	průměrná mzda
PO	právnícké osoby
popl.	poplatník
Sb.	sbírky
SHM	superhrubá mzda
SP	sociální pojištění
SR	Slovenská republika
s. r. o.	společnost s ručeným omezeným
st.	stupeň
VÚD	vnitřní účetní doklad
ZD	základ daně
ZDP	zákon o daních z příjmů
Z. z.	zbierka zákonov
zam-nce	zaměstnanec
ZP	zdravotní pojištění

## Seznam tabulek

<b>Tab. 2.1:</b> Zúčtovací vztahy se zaměstnanci a zaměstnavateli .....	24
<b>Tab. 2.2:</b> Ostatní závazky a pohledávky za zaměstnanci .....	25
<b>Tab. 2.3:</b> Souhrnný přehled slev na dani podle § 35ba a § 35bb v Kč v roce 2016.....	34
<b>Tab. 2.4:</b> Daňové zvýhodnění v Kč v roce 2016 .....	35
<b>Tab. 3.1:</b> Nezdanitelné části základu daně v roce 2016 .....	56
<b>Tab. 4.1:</b> Přehled použitých měsíčních hrubých mezd.....	76
<b>Tab. 4.2:</b> Zdanění minimální měsíční mzdy v České republice v Kč .....	77
<b>Tab. 4.3:</b> Zdanění minimální měsíční mzdy ve Slovenské republice v EUR.....	78
<b>Tab. 4.4:</b> Zdanění průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč.....	80
<b>Tab. 4.5:</b> Zdanění průměrné měsíční mzdy ve Slovenské republice v EUR.....	81
<b>Tab. 4.6:</b> Zdanění 3 – násobku průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč .....	82
<b>Tab. 4.7:</b> Zdanění 3 – násobku průměrné měsíční mzdy v SR v EUR.....	83
<b>Tab. 4.8:</b> Zdanění 6 – násobku průměrné měsíční mzdy v České republice v Kč .....	85
<b>Tab. 4.9:</b> Zdanění 6 – násobku průměrné měsíční mzdy v SR v EUR.....	86
<b>Tab. 4.10:</b> Pomocné výpočty pro ukazatele PAR a ETR České republiky v Kč.....	89
<b>Tab. 4.11:</b> Pomocné výpočty pro ukazatele PAR a ETR SR v EUR .....	92
<b>Tab. 4.12:</b> Výpočet měsíční mzdy při bezplatném poskytnutí automobilu v Kč .....	99
<b>Tab. 4.13:</b> Měsíční nepeněžitý příjem zaměstnance v EUR.....	100
<b>Tab. 4.14:</b> Výpočet měsíční mzdy při bezplatném poskytnutí automobilu v EUR.....	100
<b>Tab. 4.15:</b> Roční čistá mzda poplatníka a sleva na manželku v Kč .....	102
<b>Tab. 4.16:</b> Roční čistá mzda poplatníka a sleva na manželku v EUR .....	103
<b>Tab. 4.17:</b> Srovnání postupu pro výpočet daňové povinnosti v ČR a SR .....	105
<b>Tab. 4.18:</b> Srovnání číselných a procentních hodnot pro výpočet daňové povinnosti v ČR a SR v roce 2016 .....	107

## Seznam obrázků a grafů

<b>Obr. 2.1:</b> Schéma stanovení daně z příjmů ze závislé činnosti v ČR.....	31
<b>Obr. 3.1:</b> Schéma stanovení daně z příjmů ze závislé činnosti v SR .....	52
<b>Graf 4.1:</b> Procentní podíl čisté mzdy k minimální hrubé mzdě v ČR a SR .....	79
<b>Graf 4.2:</b> Procentní podíl čisté mzdy k průměrné hrubé mzdě v ČR a SR .....	81
<b>Graf 4.3:</b> Procentní podíl čisté mzdy k 3 – násobku průměrné mzdy v ČR a SR .....	84
<b>Graf 4.4:</b> Procentní podíl čisté mzdy k 6 – násobku průměrné hrubé mzdy v ČR a SR .....	87
<b>Graf 4.5:</b> Míra progresivity podle počtu vyživovaných dětí v ČR.....	89
<b>Graf 4.6:</b> Míra zdanění bezdětného poplatníka v ČR.....	90
<b>Graf 4.7:</b> Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v ČR .....	91
<b>Graf 4.8:</b> Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v ČR.....	91
<b>Graf 4.9:</b> Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v ČR .....	91
<b>Graf 4.10:</b> Míra progresivity podle počtu vyživovaných dětí v SR .....	93
<b>Graf 4.11:</b> Míra zdanění bezdětného poplatníka v SR .....	93
<b>Graf 4.12:</b> Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v SR.....	94
<b>Graf 4.13:</b> Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v SR .....	94
<b>Graf 4.14:</b> Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v SR .....	95
<b>Graf 4.15:</b> Progresivita daně v České a Slovenské republice.....	96
<b>Graf 4.16:</b> Míra zdanění bezdětného poplatníka v ČR a SR .....	96
<b>Graf 4.17:</b> Míra zdanění poplatníka s jedním dítětem v ČR a SR.....	97
<b>Graf 4.18:</b> Míra zdanění poplatníka se dvěma dětmi v ČR a SR .....	97
<b>Graf 4.19:</b> Míra zdanění poplatníka se třemi dětmi v ČR a SR .....	98

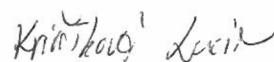


## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákon;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Lucie Krivčíková

## **Seznam příloh**

**Příloha 1:** Účtový rozvrh 2016